



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

DOCUMENTO METODOLÓGICO





## ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	5
2. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVO GENERAL	11
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN	13
3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO	15
3.2. ÁMBITO FUNCIONAL	15
3.3. ÁMBITO OCUPACIONAL	16
4. METODOLOGÍA APLICADA	25
4.1. FASES DE LA INVESTIGACIÓN	27
4.2. MÉTODO DE ANÁLISIS	32
4.3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	33
1 <sup>er</sup> . NIVEL DE ANÁLISIS: SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LA- BORAL EN ASTURIAS	34
2 <sup>o</sup> . NIVEL DE ANÁLISIS: MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RE- CURSOS HUMANOS	35
3 <sup>er</sup> NIVEL DE ANÁLISIS: ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJA- DORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS	39
4 <sup>o</sup> NIVEL DE ANÁLISIS: LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESA- RIAS	41
5. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS	43
5.1. FUENTES DOCUMENTALES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
DIRECCIONES DE PÁGINAS WEB	47
REFERENCIAS LEGISLATIVAS	48
5.2. ENCUESTA AL/A LA TRABAJADOR/A	49
5.3. ENTREVISTA A EXPERTOS/AS	60
5.4. OBSERVACIÓN DIRECTA ACOMPAÑADA DE MANDO INTER- MEDIO	66
5.5. GRUPO DE DISCUSIÓN: VALIDACIÓN PARA EL CONSENSO	74
5.6. ASESORÍA EXTERNA CON EXPERTOS/AS CUALIFICADOS/ AS	78
6. ANEXOS	81
6.1. CARTAS EMITIDAS COMO SOPORTE A LAS HERRAMIENTAS	83
6.1.1. Carta para solicitar colaboración entrevista a expertos/ as	84
6.1.2. Carta presentación entrevista a expertos/as	85
6.1.3. Carta para solicitar colaboración observación directa acompañada de mando intermedio	86
6.1.4. Carta presentación observación directa acompañada de mando intermedio	87
6.1.5. Carta para solicitar colaboración validación	88
6.1.6. Carta presentación validación	89



# 1



## JUSTIFICACIÓN



## 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



## 2. OBJETIVOS

### 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

- Mejorar la eficacia de la formación profesional para el empleo.
- Extender el subsistema de formación profesional para el empleo cara a ámbitos en que aún no está plenamente introducido, sobre todo en las Pymes, con el fin de facilitar el acceso a la formación de sus trabajadores/as.
- 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.
- Hacer una prospección del mercado del trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos.
- Analizar los factores que estructuran la demanda de formación para el empleo del sistema productivo, con el fin de anticiparse a los cambios en las calificaciones profesionales derivadas del proceso técnico y de la organización del trabajo.
- 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 una valoración de los aspectos monetarios de los abandonos voluntarios, es decir su influencia sobre los salarios.

- Realizar el análisis del colectivo más expuesto a sufrir la movilidad involuntaria, es decir los/las trabajadores/as temporales. En particular se observan, por una parte, sus transiciones para otras situaciones del mercado laboral, poniendo especial énfasis en su tránsito para el empleo permanente, y su dinámica salarial.
- 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. Considerar perfiles ocupacionales, y sociodemográficos del/de la trabajador/a (sexo, edad, lugar de residencia, experiencia).
- Determinar las líneas de formación necesarias según los nuevos requerimientos.
- Difundir los resultados de la investigación a través de las jornadas técnicas.

# 3



## MARCO DE INVESTIGACIÓN



### 3. MARCO DE INVESTIGACIÓN

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

#### 3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO:

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

#### 3.2. 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 clasificados según el Catálogo Nacional de Actividades Empresariales (CNAE-2009) hasta dos dígitos, resultando los siguientes:

CNAE	ACTIVIDAD
<b>EDUCACIÓN</b>	
85	Educación
<b>ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES</b>	
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
<b>TURISMO Y HOSTELERÍA</b>	
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	
<b>Consultoras medioambientales</b>	
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
<b>Energías renovables</b>	
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
<b>Gestión de residuos/aguas residuales</b>	
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)

### 3.3. 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

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

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

(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

Las realizaciones profesionales de dichas ocupaciones se ejecutan en el escenario de la producción, y, por tanto, se integran en una estructura empresarial en cuya organización se desarrollan dichas ocupaciones, con independencia del sector al que pertenezcan.

De acuerdo con Henry Mintzberg, y de forma genérica, se considera que las partes de la organización son:

**1. Núcleo de operaciones:** es la base de la organización y sus miembros intervienen directamente en la producción de los servicios.

**2. Ápice estratégico:** está ubicado en la cúspide de la organización, es decir en el extremo opuesto del núcleo de operaciones. Los miembros que lo constituyen son los/las responsables de que la organización cumpla efectivamente con su misión; para lo cual deben supervisar de modo directo que todo funcione correctamente, atender las relaciones entre la organización y su entorno, y formular las estrategias necesarias para cumplir con la misión. Forman parte del ápice estratégico los/las Directores/as, Subdirectores/as y Gerentes.

**3. Línea media:** está ubicada entre el ápice estratégico y el núcleo de operaciones, está integrada por directivos/as de nivel medio que van desde los Jefes/as de Departamento hasta los Jefes/as de Servicio, son los/as encargados/as de articular entre la base y la cúspide de la organización. Los

tres componentes hasta aquí mencionados conforman un solo cuerpo integrado que está asistido por la:

**4. Tecnoestructura:** está constituida por los/as analistas encargados/as de generar cambios en la organización para adaptarla al medio ambiente externo; realizan tareas administrativas vinculadas con la planificación y el control de las tareas y normalización de habilidades, se encuentran fuera de la línea jerárquica de autoridad.

**5. Staff de Apoyo:** está formado por una serie de unidades especializadas cuya principal función es realizar tareas fuera del trabajo operativo, tales como Mantenimiento, Servicios Generales, Alimentación, Asesoría Jurídica, Compras, Tesorería, Facturación, etc.

Según lo anteriormente expuesto, a continuación se presenta la correspondencia y localización del mapa ocupacional con las diferentes áreas organizativas de las empresas de los sectores receptores de trabajadores/as:

MAPA OCUPACIONAL DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO POR AREAS		
SECTOR	OCUPACIÓN	CÓDIGO
<b>ÁPICE ESTRATÉGICO</b>		
Actividades de servicios sociales	Director/a general de empresa de 10 o más asalariados/as, en general	1110.001.0
	Director/a técnico/a de centro educativo	1129.008.9
Turismo y Hostelería	Director/a de hotel, de 10 o más asalariados/as	1125.003.2
Medio Ambiente	Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos	1132.001.4
	Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados/as	1405.002.4
<b>LÍNEA MEDIA</b>		
Educación	Técnico/a y/o coordinador/a de formación	2231.009.5
Medio Ambiente	Ingeniero/a de proyectos	2059.015.8
<b>STAFF DE APOYO</b>		
Educación	Técnico/a administrativo/a, en general	3411.003.8
	Empleado/a administrativo/a, en general	4210.001.0
	Agente comercial	3320.021.9

<b>Actividades de servicios sociales</b>	<b>Técnico/a administrativo/a, en general</b>	<b>3411.003.8</b>
<b>Turismo y Hostelería</b>	<b>Técnico/a administrativo/a, en general</b>	<b>3411.003.8</b>
<b>Medio Ambiente</b>	<b>Técnico/a administrativo/a, en general</b>	<b>3411.003.8</b>
	<b>Empleado/a administrativo/a, en general</b>	<b>4210.001.0</b>
<b>NÚCLEO DE OPERACIONES</b>		
<b>Educación</b>	<b>Profesor/a de área de música (Enseñanza Secundaria)</b>	<b>2220.008.6</b>
	<b>Formador/a de formación no reglada</b>	<b>2239.005.3</b>
	<b>Formador/a de formación ocupacional no reglada</b>	<b>2239.006.2</b>
	<b>Profesor/a técnico/a de formación profesional (Fabricación mecánica)</b>	<b>2839.011.8</b>
	<b>Educador/a social</b>	<b>3531.001.1</b>
	<b>Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales</b>	<b>5129.003.0</b>
<b>Actividades de servicios sociales</b>	<b>Trabajador/a social (Asistente/a social)</b>	<b>2931.001.4</b>
	<b>Auxiliar de enfermería de geriatría</b>	<b>5111.003.3</b>
	<b>Personal de limpieza o limpiador/a en general</b>	<b>9121.001.6</b>
	<b>Técnico/a en educación infantil</b>	<b>3211.001.4</b>
	<b>Asistente domiciliario</b>	<b>5113.002.4</b>
	<b>Cuidador/a de guardería infantil</b>	<b>5121.003.4</b>
<b>Turismo y Hostelería</b>	<b>Técnico/a de manteniendo de instalaciones hoteleras</b>	<b>3023.017.0</b>
	<b>Recepcionista de hotel</b>	<b>4522.004.1</b>
	<b>Camarero/a, en general</b>	<b>5020.001.8</b>
	<b>Personal de limpieza o limpiador/a en general</b>	<b>9121.001.6</b>
	<b>Camarero/a de pisos (hostelería)</b>	<b>9121.008.3</b>
<b>Medio Ambiente</b>	<b>Biólogo/a</b>	<b>2111.001.2</b>
	<b>Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general</b>	<b>2653.001.9</b>
	<b>Delineante/a, en general</b>	<b>3010.001.5</b>
	<b>Técnico/a en mantenimiento electrónico</b>	<b>3024.011.9</b>
	<b>Instalador/a de energía solar por tuberías</b>	<b>7220.009.2</b>

(FUENTE: Elaboración propia a partir de la Clasificación Ocupacional SISPE 2002)

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

	<b>Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales</b>
<b>Actividades de servicios sociales</b>	<b>Trabajador/a social (Asistente social)</b>
	<b>Director/a técnico/a de centro educativo</b>
<b>Medio Ambiente</b>	<b>Biólogo/a</b>
	<b>Delineante/a, en general</b>
	<b>Ingeniero/a de proyectos</b>
	<b>Técnico/a de mantenimiento electrónico</b>
	<b>Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general</b>
<b>OCUPACIONES TRANSVERSALES</b>	
<b>SECTOR</b>	<b>OCUPACIÓN</b>
<b>Todos sectores</b>	<b>Técnico/a administrativo/a, en general</b>
<b>Educación Medio Ambiente</b>	<b>Empleado/a administrativo/a, en general</b>
<b>Medio Ambiente</b>	<b>Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados</b>
	<b>Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos</b>
<b>Educación</b>	<b>Agente comercial</b>
<b>Actividades de servicios sociales Turismo y Hostelería</b>	<b>Personal de limpieza o limpiador/a, en general</b>

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



# 4



## **METODOLOGÍA APLICADA**



## 4. METODOLOGÍA APLICADA

### 4.1. 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 del sector, 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.

Estas fases se desarrollaron mediante una serie de actividades para la realización de la acción:

Nº de la actividad	Actividad	Descripción
1	<b>FASE DE PUESTA EN MARCHA DE LA INVESTIGACIÓN.</b> Actividad: Diseño metodológico y calendario de tiempos y acciones.	En esta actividad se realiza el diseño metodológico y un cronograma de los tiempos adaptándolo a la situación existente al comienzo de la investigación. El planteamiento supone el punto de partida de toda la investigación, en ella se va a establecer la necesidad de la demanda, las directrices a seguir, los contenidos de las siguientes fases y permite articular todas las actuaciones que conlleva el estudio.
2	<b>FASE DOCUMENTAL.</b> Actividad: Definición de Objetivos.	Se trata en esta actividad de desarrollar los objetivos a seguir sobre la base del planteamiento de la investigación, la metodología de la misma y a la

Nº de la actividad	Actividad	Descripción
		información documental sobre los sectores.
3	<b>FASE DOCUMENTAL.</b> Actividad: Delimitación del ámbito de actuación.	En base a la prospección documental y estadística se revisa el ámbito de actuación ya que pueden existir datos sobre los sectores que impliquen cambios en el ámbito de investigación a considerar.
4	<b>FASE DOCUMENTAL.</b> Actividad: Prospección documental y estadística.	Se procede a la recopilación de toda aquella información y datos específicos relevantes para la realización del estudio.  Además, supone un punto de partida para la acción, diseccionándose en función de una exhaustiva búsqueda de la información relevante de la investigación, así como buscando el punto óptimo de calidad en cuanto a información actualizada y de rigor sobre los sectores.
5	<b>FASE DOCUMENTAL.</b> Actividad Estudio de la población y selección de la muestra.	Esta actividad conlleva la depuración de los listados disponibles lo que implica:  a) Consolidación: Se trata de unir los diferentes listados de empresas o trabajadores/as con los/as que se contará.  b) Reasignación: Se trata de reasignar códigos sectoriales a empresas que están incorrectamente catalogadas.  c) Eliminación: Se trata de eliminar empresas duplicadas.  Una vez conocida de forma fehaciente la población universo, se selecciona la muestra y se procede a realizar el reparto de elementos muestrales entre los estratos considerados. Del mismo modo, se decidirán aspectos técnicos secundarios relativos a la codificación y mecanización de los datos recogidos, que más tarde orientan la construcción definitiva de los soportes de recogida de datos.
6	<b>FASE EXPERIMENTAL.</b> Actividad: Determinación de las Variables de Investigación.	Esta fase comienza con la concreción de los productos finales que se quieren obtener. ¿Qué se quiere obtener? Y ¿Cómo se quiere presentar? Una vez que se han determinado los indicadores, aquellos que respondan a datos secundarios, se establece la fuente idónea en el caso de que alguno de ellos no hubiese sido recogido en la fase documental. Con los restantes (datos primarios) se elaboraron posteriormente los soportes de recogida de

Nº de la actividad	Actividad	Descripción
		datos.
7	<p align="center"><b>FASE EXPERIMENTAL.</b></p> <p>Actividad: Elaboración de técnicas de investigación y soporte Informático.</p>	<p>Una vez establecidas las variables a tener en cuenta se procede, en esta actividad, a la elaboración de los soportes para la recogida de información. En dicha elaboración se tendrá en cuenta la adecuación a la muestra sobre la que se aplicaron las herramientas y las directrices generales a seguir marcadas en el planteamiento del estudio. De este modo, se recogió información válida para el objetivo a cumplir: análisis del sector y elaboración de los productos resultado fiables y válidos.</p> <p>Además, en la elaboración de los soportes para la recogida de información se buscó facilitar la mecanización posterior de los datos obtenidos.</p>
8	<p align="center"><b>FASE EXPERIMENTAL.</b></p> <p>Actividad: Validación de los soportes de recogida de información.</p>	<p>Esta actividad consistió en el envío de los soportes de recogida de información para su validación, no recibiendo ninguna petición de cambio en las herramientas enviadas.</p>
9	<p align="center"><b>FASE EXPERIMENTAL.</b></p> <p>Actividad: Aplicación de las técnicas.</p>	<p>En esta actividad se aplicaron las técnicas de recogida de información.</p> <p>Respetando los criterios de muestreo definidos por el equipo técnico, el equipo de gestión de encuestas realizó las llamadas para cerrar las entrevistas, los planning confeccionados fueron entregados a los encuestadores (previamente formados por el equipo técnico).</p> <p>Los/as encuestadores/as, tras realizar las entrevistas, entregaron los cuestionarios al equipo de gestión, para que este pudiese llevar un control de los niveles de cumplimiento de los planes diseñados.</p> <p>A continuación, pasan a manos del equipo técnico, para su evaluación, corrección y codificación (de las preguntas que así sea necesario).</p> <p>Finalmente, los cuestionarios son mecanizados y se analizaron de forma estadística o mediante la categorización causal.</p>
10	<p align="center"><b>FASE ANALÍTICA.</b></p> <p>Actividad: Tratamiento</p>	<p>El tratamiento de la información depende</p>

Nº de la actividad	Actividad	Descripción
	estadístico e informatización de datos.	<p>del tipo de ésta.</p> <p>Así, la información y datos de tipo cuantitativo procedentes de la encuesta semiestructurada se realizaron a través del programa informático SPSS 15.0.</p> <p>Por su parte, con la información de tipo cualitativo se procedió a su categorización causal cuando procedía y a la recodificación en los casos en que fue oportuno.</p>
11	<p><b>FASE ANALÍTICA.</b> Actividad: Análisis de datos.</p>	<p>Los datos resultantes se analizaron y trataron de forma que permitieron obtener los productos finales, siguiendo los procedimientos indicados en la descripción de las técnicas y productos-resultado.</p> <p>El análisis de la información de carácter evidentemente cualitativo, se llevó a cabo agrupando las respuestas de los/as expertos/as por pregunta y tema. A partir de ese momento, se pudieron observar las coincidencias fundamentales entre las opiniones vertidas. De todas formas, las respuestas marginales, consideradas de interés, no son descartadas, sino que entraron en el cauce de retroalimentación.</p> <p>Los datos cualitativos obtenidos fueron tratados estadísticamente, a través de: Estadísticos descriptivos, tablas de contingencia y gráficos.</p>
12	<p><b>FASE ANALÍTICA.</b> Actividad: Seguimiento y control de la calidad de la investigación.</p>	<p>La información anterior se refleja en los productos resultado, los cuales fueron contrastados en una Reunión de expertos/as para el consenso. Para asegurar la productividad de esta reunión, con anterioridad a su celebración, se les entregó a los/as expertos/as invitados un documento resumen del proyecto y de los resultados finales, junto con orientaciones sobre el desarrollo de la reunión.</p> <p>Durante la misma, los expertos fueron los verdaderos protagonistas. Sus opiniones, dieron validez a los resultados y enriquecieron, y orientaron las conclusiones.</p> <p>La reunión supone el control de calidad principal del presente estudio.</p>
13	<p><b>FASE ANALÍTICA.</b> Actividad: Elaboración de informes y</p>	<p>Se elaboraron los documentos e informes de acuerdo a lo establecido en la presente</p>

Nº de la actividad	Actividad	Descripción
	documento final	convocatoria.
14	<b>FASE DIFUSIÓN.</b> Actividad: Planificación de la jornada	Realización de cada uno de los procedimientos necesarios para preparar la jornada de difusión.
15	<b>FASE DIFUSIÓN.</b> Actividad: Celebración de la jornada.	Celebración de la jornada.

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

## 4.2. MÉTODO DE ANÁLISIS

Los Resultados Esperados se organizaron por niveles de análisis y el cauce para obtenerlos fue a través de una batería de Productos Parciales para cada nivel de investigación. Por otro lado la globalización de los productos parciales conforma el Producto Final de la investigación. Esta integra, a su vez, todos los resultados esperados. El método de análisis y los procedimientos de la investigación están diseñados de forma específica por producto parcial en cuatro tipos de niveles de análisis: Situación de la movilidad laboral en Asturias, Mapa de descripción de los recursos humanos, Itinerarios de los/as trabajadores afectados/as por la crisis y Líneas de formación necesarias.

### 1<sup>er</sup> NIVEL DE ANÁLISIS: 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.

### 2º NIVEL DE ANÁLISIS: MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS

En el segundo nivel, 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, plasmando los resultados obtenidos en distintas tablas.

### **3<sup>er</sup> NIVEL DE ANÁLISIS: ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS**

En este tercer nivel, se ha desarrollado un análisis de la formación a partir de las exigencias de las ocupaciones de llegada y se definieron 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.

### **4º NIVEL DE ANÁLISIS: 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 analizó, 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.

## **4.3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

**La metodología** diseñada es un todo que configura la estructura de un conjunto de variables, técnicas y procedimientos, con las que se pretendieron conseguir los objetivos generales propuestos en la investigación.

**La metodología de análisis** es la organización de la estructura de la investigación en niveles o campos de investigación independientes e interactuantes que integran cada una un conjunto de factores, variables y técnicas de investigación, circunstancias y su interpretación a través de un conjunto de operaciones de análisis para alcanzar los resultados previstos en la investigación. Se trata de analizar los datos recogidos en las fases documental y experimental.

Los cuatro niveles de investigación son los siguientes:

## **1<sup>er</sup>. NIVEL DE ANÁLISIS: SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS**

**CAMPO DE ANÁLISIS:** Productos Resultado del primer nivel de investigación: Análisis del 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 voluntarios.

**La INFORMACIÓN INSUMO DE LOS INDICADORES** fue recogida por técnicas de investigación: en la Fase Documental se emplearon las técnicas de Fuentes Documentales y Estadísticas y Asesoría externa con expertos/as cualificados/as, en la Fase Experimental se emplearon las técnicas de Observación Directa Acompañada de Mando Intermedio, Entrevista a Expertos/as, Encuesta al/a la Trabajador/a y Grupos de discusión: Validación para el consenso.

### **PROCESO METODOLÓGICO:**

#### **➤ Análisis del concepto de movilidad laboral y las razones económicas que la motivan.**

Con este producto se pretende analizar el concepto de movilidad laboral, la situación económica y social del Principado de Asturias, conocer las tendencias de los principales sectores empresariales asturianos a través del seguimiento de los indicadores más significativos y la composición de la población activa e indicar algunas de las principales ocupaciones y/o puestos de trabajo generadores de empleo.

#### **➤ Análisis de la movilidad interempresa e intersector.**

Se pretende aportar una visión de cómo han evolucionado hasta ahora los movimientos migratorios de trabajadores/as de los sectores en crisis y de los generadores de empleo considerados de partida en el estudio, tanto en función de la situación geográfica (distinguiendo 3 zonas geográficas bien diferenciadas: Zona Central; Alas de Asturias y Cuencas Mineras) como en función de la situación sectorial.

#### **➤ Análisis de los factores determinantes de la movilidad voluntaria e involuntaria.**

Se trata de conocer y analizar los principales factores determinantes de la movilidad laboral voluntaria e involuntaria de trabajadores/as del Principado de Asturias hacia otros sectores.

## ➤ **Análisis de la influencia de los salarios sobre los abandonos voluntarios.**

Se pretende aportar una visión de cómo influyen los salarios sobre los abandonos de trabajo voluntarios para los/as trabajadores/as de las diez ocupaciones más representativas de los sectores generadores de empleo de la muestra encuestada. Es por ello que a través de diferentes tablas y gráficas se ha analizado el salario en función del sexo, edad y nivel de estudios para los/as trabajadores/as de las siguientes ocupaciones: Formador/a de formación ocupacional no reglada, Auxiliar de enfermería de geriatría, Técnico/a en educación infantil, Recepcionista de hotel, Camarero/a, Delineante, Ingeniero/a de Proyectos, Técnico/a administrativo/a, Empleado/a administrativo/a, Personal de limpieza o limpiador.

Asimismo se han analizado también los principales motivos de cambio de sector de los/as trabajadores/as de cada una de las ocupaciones de estudio.

## **2º. NIVEL DE ANÁLISIS: MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**CAMPO DE ANÁLISIS:** Productos Resultado del segundo nivel de investigación: 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, Análisis específico de la situación de los colectivos prioritarios de trabajadores/as.

**LA INFORMACIÓN INSUMO DE LOS INDICADORES** fue recogida por técnicas de investigación: En la Fase Documental se emplearon las técnicas de Fuentes Documentales y Estadísticas y Asesoría externa con expertos/as cualificados/as, en la Fase experimental se emplearon las técnicas de Observación Directa Acompañada de Mando Intermedio, Encuesta al/a la Trabajador/a y Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.

### **PROCESO METODOLÓGICO:**

#### ➤ **Mapa ocupacional de los sectores generadores de empleo.**

En este producto se presenta una panorámica de las principales ocupaciones receptoras de trabajadores/as de los sectores generadores de empleo considerados de partida de la muestra encuestada. Se determina el mapa de ocupaciones para los sectores generadores de empleo (Educación, Actividades de servicios sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente), mostrando el código correspondiente según la clasificación ocupacional SISPE 2002, la denominación de las ocupaciones analizadas a lo largo del estudio, el nivel de cualificación requerido y el tipo de clasificación de la ocupación: Transversal, Relacionada o Específica.

EDUCACIÓN			
CÓDIGO	OCUPACIÓN	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES			
CÓDIGO	OCUPACIÓN	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO
TURISMO Y HOSTELERÍA			
CÓDIGO	OCUPACIÓN	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO
MEDIO AMBIENTE			
CÓDIGO	OCUPACIÓN	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO
TRANSVERSALES			
CÓDIGO	OCUPACIÓN	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO

➤ **Análisis y perfiles profesionales de los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino de los sectores generadores de empleo.**

En este producto resultado primeramente cada ocupación de destino objeto de investigación se descompone en sus competencias generales y bloques de funciones en unas tablas para cada ocupación donde, se especifica la denominación de la ocupación de destino a analizar según la clasificación ocupacional SISPE 2002, así como también los niveles de cualificación, los sectores y/o actividades de procedencia, los sectores y actividades de destino y la localización geográfica de las ocupaciones de muestreo.

<b>Ocupación:</b>		<b>Código:</b>
<b>COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN</b>		
<b>FUNCIONES DESEMPEÑADAS</b>		
<b>Nivel de cualificación:</b>		
<b>Sectores/actividades de procedencia:</b>		
<b>Sector/es de destino:</b>		
<b>Actividad/es:</b>		
<b>Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:</b>		

A continuación se analizó el perfil profesional, que viene determinado por las características que reúnen los/as trabajadores/as migrantes que acceden a las principales ocupaciones de destino de los sectores generadores de empleo.

En el perfil profesional se desarrollaron diferentes aspectos del marco de empleo, tales como: el nivel profesional, la antigüedad en el puesto, empresa y sector, la distribución por sexo y por edad, el nivel de formación y el grado de colectivos prioritarios.

La distribución por sexo y por edad viene dada por una escala de colores:

- Presencia mayoritaria
- Distribución equiparada

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>Directivo/a</b>		<b>Personal operativo cualificado</b>	
<b>Mando intermedio</b>		<b>Personal operativo no cualificado</b>	
<b>Personal técnico</b>			
<b>ANTIGÜEDAD PUESTO</b>	<b>ANTIGÜEDAD EMPRESA</b>	<b>ANTIGÜEDAD SECTOR</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN POR SEXO</b>			

Hombres		Mujeres	
<b>DISTRIBUCIÓN POR EDAD</b>			
<b>18 a 25</b>	<b>26 a 35</b>	<b>36 a 45</b>	<b>Mayores 45</b>
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	
FPPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato		Otros	

<b>COLECTIVOS PRIORITARIOS</b>		
<b>Mujeres:</b>	<b>No cualificados:</b>	<b>Mayores 45 años:</b>
<b>Inmigrantes:</b>	<b>Discapacitados:</b>	

➤ **Descripción de las características sociodemográficas y laborales de las ocupaciones de los/as trabajadores/as de sectores receptores.**

En este producto se pretende exponer las características sociodemográficas y laborales de los/as trabajadores/as de sectores receptores encuestados/as. Para ello se utilizaron distintos formatos de gráficas y tablas para la exposición de resultados combinados con el análisis de los mismos.

➤ **Análisis diferencial de la movilidad laboral en función del sector y características de los colectivos.**

A través de este producto se examinan las causas de la movilidad laboral para los/as trabajadores/as encuestados en la muestra en función de los sectores de procedencia y de las ocupaciones de destino analizadas.

➤ **Análisis específico de la situación de los colectivos prioritarios de trabajadores/as.**

En este producto parcial se pretende analizar a los/as trabajadores/as que han migrado a ocupaciones de sectores generadores de empleo según los siguientes colectivos de acción prioritaria:

- Mayores de 45 años.
- Mujeres.
- Inmigrantes.
- Discapacitados.
- No cualificados.

Las variables a analizar para cada uno de los colectivos son: sexo, edad, sector, ocupación, nivel de estudio y nivel profesional.

### 3<sup>er</sup> NIVEL DE ANÁLISIS: ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS

**CAMPO DE ANÁLISIS:** Productos Resultado del tercer nivel de investigación: Estudio de los conocimientos y capacidades que demandan las ocupaciones de destino, Itinerarios para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis.

La **INFORMACIÓN INSUMO DE LOS INDICADORES** fue recogida por técnicas de investigación: En la Fase Documental se emplearon las técnicas de Fuentes Documentales y Estadísticas, en la Fase experimental se emplearon las técnicas de Observación Directa Acompañada de Mando Intermedio, Encuesta al/ a la Trabajador/a, Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.

#### PROCESO METODOLÓGICO:

➤ **Estudio de los conocimientos y capacidades que demandan las ocupaciones de destino.**

En este producto se identificaron los conocimientos necesarios para las principales ocupaciones de destino surgidas de la investigación realizada, diferenciando entre conocimientos generales y conocimientos específicos para el desempeño de cada ocupación. Por otro lado también se indicaron las características comportamentales óptimas que tienen que mostrar los/as trabajadores/as para la correcta ejecución de la ocupación, así como los conocimientos clave para la adaptación.

Los conocimientos y capacidades para cada una de las ocupaciones de destino analizadas se desarrollaron siguiendo el esquema que se presenta a continuación.

<b>Ocupación:</b>	<b>Código:</b>
-------------------	----------------

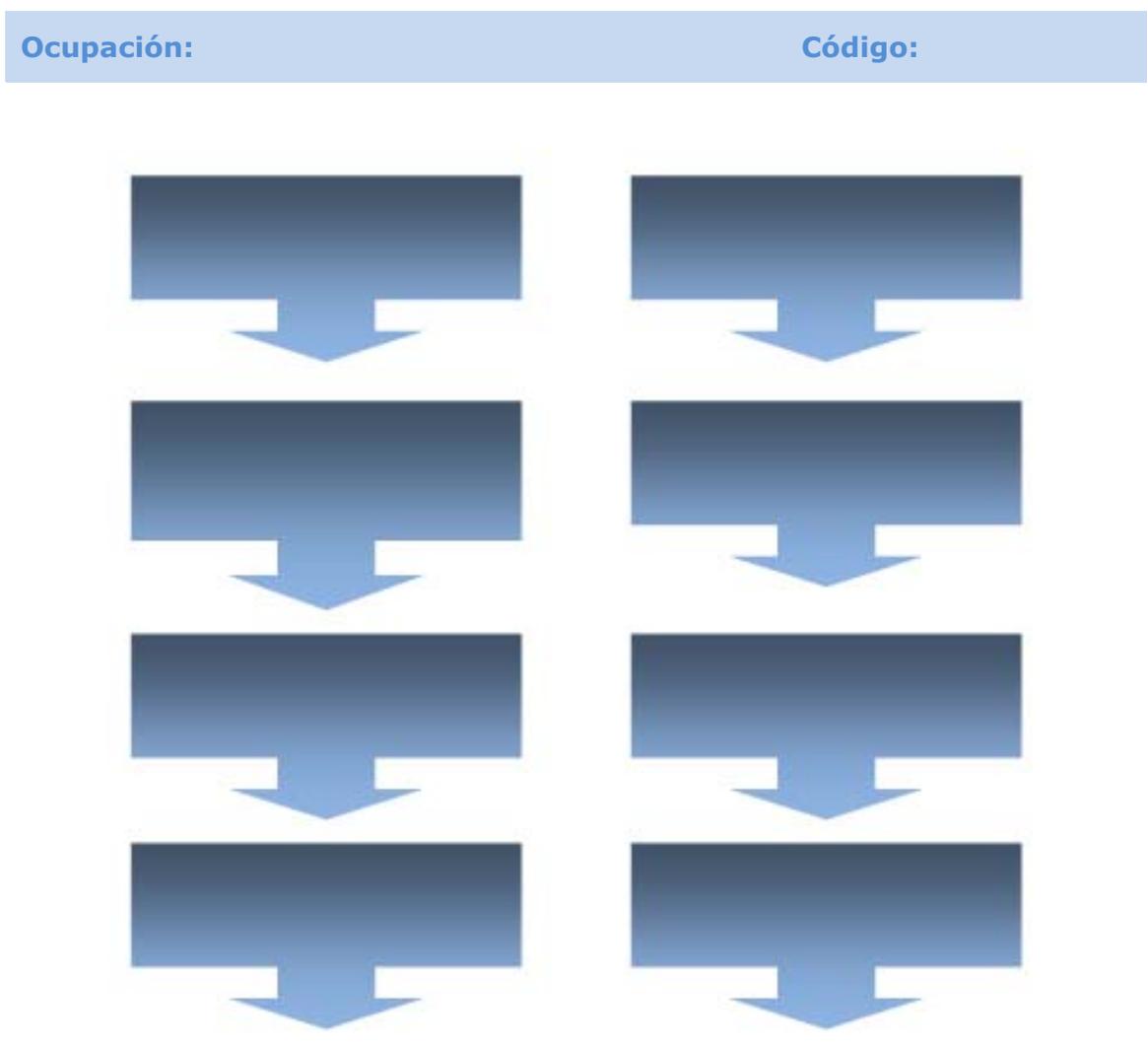
Conocimientos y características comportamentales	
<b>Específicos</b>	▪
<b>Generales</b>	▪
<b>Características comportamentales</b>	▪

Conocimientos clave para la adaptación
▪
▪

➤ **Itinerarios para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis.**

A través de este producto parcial se desarrolló un itinerario formativo para los/as trabajadores/as en crisis, con el fin de que responda a las necesidades de formación de los/as trabajadores/as en particular y de los sectores en general en crisis, y poder así adaptar su formación hacia las diferentes ocupaciones destino identificadas en el estudio dentro de los sectores generadores de empleo: Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente.

Se aportó un itinerario formativo por cada ocupación de destino objeto de estudio, siguiendo el siguiente esquema:



*(FUENTE: Elaboración propia para dar respuesta a la propuesta metodológica por requerimientos investigativos)*

## 4º NIVEL DE ANÁLISIS: LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS

**CAMPO DE ANÁLISIS:** Productos Resultado del cuarto nivel de investigación: 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.

La **INFORMACIÓN INSUMO DE LOS INDICADORES** fue recogida por técnicas de investigación: En la Fase Documental se emplearon las técnicas de Fuentes Documentales y Estadísticas, en la Fase experimental se emplearon las técnicas de Observación Directa Acompañada de Mando Intermedio, Encuesta al/ a la Trabajador/a, Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.

### PROCESO METODOLÓGICO:

- **Líneas de formación necesarias para facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as en crisis hacia sectores receptores de trabajadores/as.**

Con las líneas de formación propuestas se pretende ilustrar una panorámica global de la planificación formativa destinada a que los/as trabajadores/as de los sectores en crisis adapten y/o adquieran la formación y competencias requeridas para las ocupaciones destino de los sectores receptores de trabajadores/as, permitiendo la mejora de la empleabilidad y el correcto desempeño de los/as trabajadores/as en las citadas ocupaciones.

Las líneas de formación se han realizado nuevamente por cada una de las ocupaciones de destino analizadas en el estudio:

**Formador/a de formación ocupacional no reglada Código: 2239.005.3**

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	Para el empleo
➤ I ➤	➤ ➤
Formación transversal	
➤	➤

## Otra formación

### ➤ **Oferta formativa existente para la adaptación de los/as trabajadores/as a los sectores receptores.**

Con este producto se da a conocer la oferta formativa existente en el Principado de Asturias, tanto reglada como para el empleo, de las ocupaciones de destino analizadas, indicando el nombre y número de centros que la imparten.

### ➤ **Estudio de las acciones formativas recibidas por los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino encuestados/as en la muestra.**

En este producto se identificó para los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino encuestados en la muestra la formación recibida y características asociadas a la misma, así como las principales dificultades de acceso a la formación. Para ello se utilizaron distintos formatos de gráficas y tablas para la exposición de resultados combinados con el análisis de los mismos.

# 5



## **TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS**



## 5. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Para la elaboración de la investigación se presentaron las siguientes técnicas de recogida de información, que fueron aumentando, dando como resultado la bibliografía del estudio, en un proceso vivo de búsqueda de información para solventar los problemas que se plantearon en la investigación.

### 5.1. FUENTES DOCUMENTALES

El trabajo de documentación, consistió 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 permitió 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 empleó 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.

Para ello se consultaron diversas fuentes documentales y estadísticas que pasamos a enumerar:

- ✚ Fuentes estadísticas. Información disponible en INE (Instituto Nacional de Estadística), en concreto INE-BASE: DIRCE (Directorio Central de Empresas). Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales. Además se consultó la información económica y empresarial recogida en el SABI.
- ✚ Otras fuentes estadísticas disponibles de instituciones y entidades.
- ✚ Internet. Consultas realizadas en distintas páginas Web que ofrecen información sobre la migración de trabajadores/as.
- ✚ Bibliografía especializada relativa a los sectores objeto de investigación y su evolución, revistas y otras publicaciones.
- ✚ Estudios realizados en el marco de las Acciones Complementarias de Acompañamiento a la Formación.

- ✚ Legislación aplicable a los sectores de referencia.

Se ha hecho una diferenciación entre referencias bibliográficas, direcciones de páginas Web y referencias legislativas, que serán analizados a continuación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Las fuentes bibliográficas, presentadas por orden alfabético, dan respuesta a una serie de indicadores a través de los cuales se pudo conocer e identificar algunas de las características económico-empresariales, sociolaborales y sociodemográficas.

- Bibliografía de referencia en la investigación:
  - Del Pozo Delgado, P. (2007). *Formación de Formadores* (2ª ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
  - Kirkpatrick, J. & Kirkpatrick, D. (2007). *Evaluación de las acciones formativas: los cuatro niveles*. (3ª Ed. revisada y ampliada). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
  - Navio Gómez, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador: una visión desde la formación continua*. Barcelona: Ediciones Octaedro.
  - Pineda Herrero, P. (2003). *Auditoría de la formación*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Bibliografía de apoyo en el desarrollo de la investigación:
  - Base de datos SABI (2008). Informa.
  - Castro, M.A., Castro, L. & Morales, J. (2005). *Metodología de las Ciencias Sociales: una introducción crítica*. Editorial Tecnos.
  - Cook, T. D. & Reichardt, S. (2000). *Métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación evaluativa*. Madrid: Ediciones Morata.
  - Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa (1994). *Metodología para la definición de las Titulaciones Profesionales (Desarrollo del sistema de profesionalidad de la LOGSE)*. Ministerio de Educación y Dirección General de Educación.
  - García Ferrando, M., Ibañez, J. & Alvira, F. (2003) *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial.
  - García Ferrando, M. (2001) *Socioestadística: Introducción a la estadística en Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.

- Hernández Sampieri, R. (2006) *Metodología en la investigación*. Madrid: MCGRAW-HILL/Interamericana de México.
- INCUAL (2002). *Consejos y Programas de Formación Profesional en España*. Colección Informes, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Consejo General de Formación Profesional.
- Mintzberg, H. (1989): *Diseño de organizaciones eficientes*. Madrid-Argentina: Editorial El Ateneo.
- Tagliacarne G. (1962). *Técnica y práctica de las Investigaciones de Mercado*. Barcelona: Ariel.
- Taylor, Steve J. Y Bogdan, Robert (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires y Barcelona: Editorial Paidós.
- Vallejos, A. F. & Orti, M. (2007) *Métodos y Técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- VV.AA. (2006). *Métodos estadísticos en ciencias sociales* (2ª ed.). Madrid: Ediciones académicas.

## DIRECCIONES DE PÁGINAS WEB

A lo largo de la elaboración del estudio se ha consultado información sobre temas concernientes a los aspectos de investigación en las siguientes direcciones de páginas Web:

- Fuentes estadísticas:
  - Directorio Central de Empresas (DIRCE).  
<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft37%2Fp201&O=inebase&N=&L>
  - Instituto Nacional de Estadística (INE).  
<http://www.ine.es>
  - Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI).  
<http://www.sadei.es>
- Fuentes disponibles de instituciones y entidades:
  - Boletín Oficial del Estado.

<http://www.boe.es/g/es/>

- Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O.).

<http://www.ine.es/clasifi/cnoh.htm>

- Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

[http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_clasifica.htm](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_clasifica.htm)

- Consejo Económico Social.

<http://www.ces.es>

- Consejo Económico Social del Principado de Asturias.

<http://www.cesasturias.es>

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

<http://www.fundaciontripartita.org>

- Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do>

- Ministerio de Educación.

<http://www.educacion.es>

- Ministerio de Ciencia e Innovación.

<http://www.micinn.es>

- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

<http://www.mityc.es>

- Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino.

<http://www.mma.es>

- Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<http://www.mtas.es>

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Se han consultado, entre otras, las siguientes referencias legislativas:

- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE n. 87 de 11/4/2007)**
- LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. **Jefatura del Estado (BOE n. 166 de 12/7/2007)**
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Jefatura del Estado (BOE n. 71 de 23/3/2007)**
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional. **Jefatura del Estado (BOE n. 147 de 20/6/2002)**
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. **Jefatura del Estado (BOE n. 269 de 10/11/1995)**

## **5.2. ENCUESTA AL/A LA TRABAJADOR/A**

### **INFORMACIÓN QUE SE OBTIENE CON LA APLICACIÓN DE ESTA TÉCNICA:**

La encuesta telefónica al/a la trabajador/a, donde los/as informantes son 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), se rige por recoger y producir información relativa a las características sociodemográficas del/de la trabajador/a, el desarrollo del proceso de trabajo, condiciones sociolaborales y contexto laboral, motivación, necesidad, grado de participación y satisfacción en acciones formativas.

Concretamente a partir de la encuesta se abordan aspectos como:

- Conocer información social, demográfica, administrativa y laboral de los/as trabajadores/as que han presentado movilidad laboral.
- Definir las funciones principales que los/as trabajadores/as desarrollan en sus correspondientes puestos de trabajo y los conocimientos específicos necesarios para los mismos.
- Identificar distintos aspectos del contexto laboral.
- Conocer los índices de participación en acciones formativas y características de las mismas, así como la incidencia de la misma en la mejora de la empleabilidad del trabajador y en la calidad de su trabajo.
- Identificar las causas de la movilidad laboral.

## PERFIL DE LOS/AS INFORMANTES

Los/as informantes en esta fase del estudio son los/as trabajadores/as que desarrollan su actividad en los sectores generadores de empleo considerados de partida (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente) que se hayan incorporado a la empresa en los últimos 2 años y que 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 sectores en crisis a los generadores de empleo desde el punto de vista de sus protagonistas, que nos informan en primera persona sobre los diferentes aspectos relativos al desempeño de sus puestos de trabajo y condiciones sociolaborales, a la formación y movilidad laboral.

## RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para la recogida de información mediante la encuesta telefónica al/ a la trabajador/a se ha diseñado un cuestionario tipo, compuesto por preguntas cerradas y semiabiertas que ha sido aplicado de forma telefónica por encuestadores/as formados/as específicamente para su aplicación. La duración de la encuesta se estimó entre 10 y 15 minutos.

Para satisfacer los objetivos propuestos el tratamiento de la información recogida mediante la encuesta se llevó a cabo en función de la naturaleza de la misma: cuantitativa y cualitativa.

Para la tabulación y explotación estadística de la información cuantitativa se utilizó el programa de tratamiento estadístico SPSS 15.0 La grabación de los datos se realizó por un equipo de grabadores/as formados/as a tal efecto.

La información cualitativa, producida en las preguntas semiabiertas se trató mediante en método de categorización causal, considerando la frecuencia de las respuestas y la variación de las mismas. El proceso de clasificación se inició con la relación sistemática de las respuestas dadas y la posterior clasificación de las mismas para su codificación y registro, en los términos anteriormente expuestos.

## CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El primer criterio de selección de la muestra considerado fue la elección de un procedimiento acorde con las teorías de la probabilidad y del muestreo. Para ello se llevó a cabo un muestreo de tipo probabilístico que permitiese la cuantificación del error muestral y la definición del intervalo de confianza.

Considerando la necesidad de agrupar la población a efectos de recogida y análisis de la información producida, se consideró oportuno llevar a cabo un procedimiento de estratificación, de manera que se procedió a agrupar los casos en base a criterios establecidos por los/as técnicos/as del estudio en base a la información disponible y los objetivos de la investigación. En una muestra estratificada todos los/as individuos/as se dividen en grupos o categorías y, a continuación, se seleccionan muestras independientes dentro de cada grupo o estrato.

El segundo procedimiento de selección de la muestra fue la definición y justificación de los criterios de estratificación (conceptualización) y la cuantificación del tamaño de los estratos. El criterio pertinente a efectos de la estratificación de la muestra fue la búsqueda de la máxima homogeneidad dentro del estrato. Siguiendo este principio una mayor homogeneidad del estrato permite trabajar con una muestra más reducida, manteniéndose constante el error asociado a esa distribución muestral. El tipo de muestreo estratificado permite obtener una alta precisión, ya que con este procedimiento se acota la población en subpoblaciones (estratos) homogéneas en su composición y heterogéneas entre sí, de manera que se disminuye la varianza total y se precisa un menor número de encuestas para un mismo grado de precisión. La estratificación nos permite recurrir al muestreo aleatorio simple en la elección de la unidad muestral.

La afijación de la muestra, es decir, la asignación de un número mínimo de encuestas en cada uno de los estratos, se llevó a cabo, considerando el peso relativo y la cantidad de ocupaciones generadores de empleo, para las siguientes variables:

- Sectores generadores de empleo.
- Actividades de los sectores generadores de empleo.

Los sectores generadores de empleo a considerar son los siguientes:

- Educación.
- Actividades de Servicios Sociales.
- Turismo y Hostelería.
- Medio Ambiente.

Las actividades de los sectores generadores de empleo son las siguientes:

- Educación.
- Asistencia en establecimientos residenciales.
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento.
- Servicios de alojamiento.
- Servicios de comidas y bebidas.
- Consultoras medioambientales.
- Energías renovables.
- Gestión de residuos/aguas residuales.

El tercer criterio de selección de la muestra hace referencia a la elección de las unidades últimas de muestreo. En este caso se recurrió al muestreo aleatorio sin reemplazamiento. La condición establecida para la elección de

la unidad de muestreo, dentro de cada estrato, siguiendo el procedimiento aleatorio es la homogeneidad del estrato.

En suma, el método de muestreo diseñado 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.

El método de muestreo propuesto a efectos de esta investigación es de tipo polietápico, es decir, para la elección de la unidad muestral se procedió de forma sistemática en varias etapas:

Etapa 1: Conceptualización del criterio de estratificación. Cuantificación del tamaño y definición de los estratos maestres considerando los sectores generadores de empleo y las actividades asociadas a los mismos.

Etapa 2: Elección mediante procedimiento aleatorio de las empresas de las actividades generadoras de empleo en la Comunidad Autónoma Asturiana. Unidad de segunda etapa de muestreo.

Etapa 3: Elección mediante procedimiento aleatorio de las unidades últimas de muestreo (trabajadores/as)

### **TAMAÑO MUESTRAL, MARGEN DE ERROR Y GRADO DE FIABILIDAD.**

El universo objeto de estudio 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).

Los factores considerados a efectos de la determinación del tamaño de la muestra son el tamaño del universo y el margen de error muestral establecido a "priori" por el equipo técnico. De este modo, el criterio de selección de la muestra, elegido para la realización de esta investigación, se fundamentan en la teoría del muestreo y de la probabilidad que nos han permitido determinar a priori cuál es el margen de error y el nivel de confianza establecido para un determinado tamaño muestral.

Así, para un universo compuesto por 74.724 trabajadores/as, un error muestral máximo prefijado del +/-10% y un nivel de confianza del 95,5% se determina un tamaño muestral de 99 trabajadores/as. Como el universo real del muestreo (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) es inferior a los 74.724, el margen de error muestral real es inferior al +/- 10%. Este margen de error real no es cuantificable al no ser posible determinar el tamaño de universo real (es decir 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).

La determinación de la muestra para una población finita se ha tomado de G. Tagliacarne. (Fuente: G. TAGLIACARNE, Técnica y práctica de las Investigaciones de Mercado, Barcelona, Ariel, 1962)

Para la determinación del error muestral se ha considerado el posible impacto de los "errores no muestrales" ya que al ampliar la magnitud de la muestra se podrían elevar de forma significativa el error no asociado a la muestra, sin disponer de posibilidad de determinar en qué grado.

En relación a la fiabilidad cabe señalar que el instrumento de recogida de información y medición propuesto, pretende alcanzar la máxima fiabilidad aplicando de forma sistemática los filtros establecidos en cuanto a:

- (1) La elección de la muestra (en sus distintas etapas).
- (2) La aplicación del cuestionario.
- (3) Validez de la información recogida.
- (4) Calidad de la base de datos.

El grado de fiabilidad de la información recogida es validado mediante la aplicación de test estadísticos (T de Student) que permiten el control de la fiabilidad de los datos recogidos en la muestra en relación al comportamiento de las medidas de tendencia central y la dispersión.

Para comprobar la validez de la información recogida mediante la Encuesta telefónica en puesto de trabajo se procedió a realizar un control telefónico de realización del 10% de las entrevistas. A continuación y para comprobar la calidad de la base de datos se efectuó un control de grabación del 2% de los casos.

#### **FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA:**

- **ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Principado de Asturias.
- **UNIVERSO:** 74.724 Trabajadores/as de los sectores Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente.
- **MUESTRA:** 99 trabajadores/as de los sectores generadores de empleo en el ámbito territorial del Principado de Asturias.
- **ERROR MUESTRAL:** +/- 10%.
- **NIVEL DE CONFIANZA:** 95,5%.
- **TIPO DE MUESTREO:** Polietápico, estratificado, con una afijación mínima al tamaño de estrato (asegurando significatividad de información) y aleatorio en la selección de la unidad muestral.
- **TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:** SPSS 15

## FORMATO DE ENCUESTA:

### ENCUESTA DIRECTA EN EL PUESTO DE TRABAJO

#### TRAYECTORIAS DE MIGRACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE SECTORES EN CRISIS PARA SECTORES CON NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ASTURIAS

Encuestador/a: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO Nº:

#### BLOQUE I DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

Nombre: .....  
 Dirección: .....  
 Localidad: .....  
 Teléfono: .....  
 e-mail: .....

#### 1. Actividad empresa:

Educación ..... 1  
 Actividades de servicios sociales:  
 Asistencia en establecimientos residenciales..... 2  
 Act. de servicios sociales sin alojamiento ..... 3  
 (especificar) .....  
 Turismo (Hostelería):  
 Servicios de alojamiento ..... 4  
 Servicios de comidas y bebidas ..... 5  
 Medio Ambiente:  
 Consultoras medioambientales ..... 6  
 Energías renovables ..... 7  
 Gestión de residuos/aguas residuales ..... 8

#### 2. Número de empleados como media:

Sin empleados..... 1  
 Entre 1 y 5..... 2  
 Entre 6 y 9..... 3  
 Entre 10 y 49..... 4  
 Entre 50 y 249..... 5  
 Más de 250..... 6

#### BLOQUE II: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

#### 3. Sexo:

Hombre ..... 1  
 Mujer ..... 2

#### 4. Edad:

De 18 a 25 años ..... 1  
 De 26 a 35 años ..... 2  
 De 36 a 45 años ..... 3  
 Más de 45 años ..... 4

#### 5. Discapacitado/a laboral:

Sí ..... 1  
 No ..... 2

#### 6. Nacionalidad española:

Sí ..... 1  
 No ..... 2

#### 7. Nivel de estudios:

Primarios sin finalizar ..... 1  
 Estudios primarios/ EGB/ESO o equivalente..... 2  
 FPI/Ciclo formativo grado medio ..... 3  
 FPII/Ciclo formativo grado superior ..... 4  
 BUP-COU/ Bachiller ..... 5  
 Titulación media/Diplomatura ..... 6  
 Titulación superior/Licenciatura ..... 7

#### BLOQUE III: INFORMACIÓN LABORAL

#### 8. Ocupación: (CÓDIGO SISPE)

9. Denominación del puesto .....  
 .....

#### 10. Trabajador/a:

Por cuenta ajena ..... 1  
 Por cuenta propia ..... 2

#### 11. Nivel profesional:

Directivo/a ..... 1  
 Mando intermedio ..... 2  
 Personal técnico..... 3  
 Personal operativo cualificado..... 4  
 Personal operativo no cualificado ..... 5  
 Otros..... 6

#### 12. Tipo contrato:

Fijo ..... 1  
 Fijo discontinuo ..... 2  
 ETT ..... 3  
 Temporal ..... 4  
 Por obra o servicio ..... 5  
 Otros..... 6

#### 13. Antigüedad:

	0-1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años
En puesto	1	2	3
En empresa	1	2	3
En sector	1	2	3

#### 14. Salario mensual neto:

Menos de 600€ ..... 1  
 Entre 600€ y 900€ ..... 2  
 Entre 900€ y 1200€ ..... 3  
 Entre 1200€ y 1800€ ..... 4  
 Entre 1800€ y 3000€ ..... 5  
 Más de 3000€ ..... 6

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



**BLOQUE IV: INFORMACIÓN RELATIVA AL DESARROLLO DEL PUESTO DE TRABAJO.**

15. En cuanto a su trabajo, defina las funciones principales que lleva a cabo, indicando las dificultades en su aprendizaje, valorándolas en una escala de 1 a 3, siendo 1 dificultad baja y 3 dificultad alta y los conocimientos específicos necesarios para el mismo.

**Función 1:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Dificultad aprendizaje**

- Baja .....1  
 - Media .....2  
 - Alta.....3

**Conocimientos específicos necesarios** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Función 2:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Dificultad aprendizaje**

- Baja .....1  
 - Media .....2  
 - Alta.....3

**Conocimientos específicos necesarios** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Función 3:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Dificultad aprendizaje**

- Baja .....1  
 - Media .....2  
 - Alta.....3

**Conocimientos específicos necesarios** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Función 4:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Dificultad aprendizaje**

- Baja .....1  
 - Media .....2  
 - Alta.....3

**Conocimientos específicos necesarios** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Función 5:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Dificultad aprendizaje**

- Baja .....1  
 - Media .....2  
 - Alta.....3

**Conocimientos específicos necesarios** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**BLOQUE V: INFORMACIÓN RELATIVA A LA FORMACIÓN RECIBIDA.**

16. ¿Ha recibido algún curso de formación en los últimos años?

- Si ..... 1  
 No (pasar a la pregunta 18) ..... 2

17. Díganos a que cursos de formación ha asistido y para que le han servido:

Nombre del curso		Me ha servido para:	
1.		Conservar el puesto	1
		Promocionar	2
Tipo curso			
Presencial	1	Cambiar de puesto	3
On line	2	Cambiar de empresa	4
Curso previo al puesto de trabajo	Si (1)	Cambiar de sector	5
	No (2)	Mejorar las condiciones de trabajo	6
Curso para el puesto actual de trabajo	Si (1)	Mejorar el desempeño laboral	8
	No (2)	Conversión de trabajo temporal a fijo	7
		Otros	9

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



Nombre del curso		Me ha servido para:	
2.		Conservar el puesto	1
		Promocionar	2
Tipo curso			
Presencial	1	Cambiar de puesto	3
On line	2	Cambiar de empresa	4
Curso previo al puesto de trabajo	Si (1)	Cambiar de sector	5
		Mejorar las condiciones de trabajo	6
	No (2)	Conversión de trabajo temporal a fijo	7
Curso para el puesto actual de trabajo	Si (1)	Mejorar el desempeño laboral	8
	No (2)	Otros	9

Nombre del curso		Me ha servido para:	
3.		Conservar el puesto	1
		Promocionar	2
Tipo curso			
Presencial	1	Cambiar de puesto	3
On line	2	Cambiar de empresa	4
Curso previo al puesto de trabajo	Si (1)	Cambiar de sector	5
		Mejorar las condiciones de trabajo	6
	No (2)	Conversión de trabajo temporal a fijo	7
Curso para el puesto actual de trabajo	Si (1)	Mejorar el desempeño laboral	8
	No (2)	Otros	9

Nombre del curso		Me ha servido para:	
4.		Conservar el puesto	1
		Promocionar	2
Tipo curso			
Presencial	1	Cambiar de puesto	3
On line	2	Cambiar de empresa	4
Curso previo al puesto de trabajo	Si (1)	Cambiar de sector	5
		Mejorar las condiciones de trabajo	6
	No (2)	Conversión de trabajo temporal a fijo	7
Curso para el	Si (1)	Mejorar el desempeño laboral	8

puesto actual de trabajo	No (2)	Otros	
			9

**18. ¿Qué dificultades encuentra en el acceso a la formación?**

Dificultades	SI	NO
Falta de disponibilidad horaria	1	2
Lejanía	1	2
Bajo nivel de motivación	1	2
Cargas familiares	1	2
Falta de oferta	1	2
Desconocimiento de la oferta	1	2
Otras:.....	1	2

**BLOQUE VI: MOVILIDAD LABORAL.**

**19. ¿Ha cambiado de sector en los últimos 2 años?**

Si (pasar a la pregunta 20).....1  
 No (pasar a datos encuestado).....2

**20. Sector de procedencia** \_\_\_\_\_

**21. Causa:**

Horario .....1  
 Salario .....2  
 Falta de trabajo .....3  
 Ambiente laboral (especificar).....4  
 Inestabilidad laboral .....5  
 Otros .....6  
 (especificar) .....

Nombre encuestado \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## LISTADO DE EMPRESAS:

Una vez fue validado el soporte de la encuesta por la entidad competente, tras su maquetación y reprografía, así como la formación de las encuestadoras se comenzó a aplicar el 16/10/2009, se realizó la primera encuesta el 21/10/2009 y se finalizó el 17/11/2009.

La encuesta fue realizada por un equipo de encuestadoras formadas específicamente para la aplicación del cuestionario. La empresa encargada del desarrollo de trabajo de campo fue **FORINLAB S. L.** A continuación se relacionan las empresas encuestadas:

NOMBRE DE LA EMPRESA	TOTAL
<b>101 Dálmatas</b>	<b>1</b>
<b>Adasys S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Almacenes Pecamet S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Arena</b>	<b>1</b>
<b>Asociación El Prial</b>	<b>1</b>
<b>Astersa Aplicaciones Solares</b>	<b>1</b>
<b>Autoescuela Tomás S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Barcelo Oviedo Cervantes</b>	<b>1</b>
<b>Befesa Fluídos S.A.</b>	<b>1</b>
<b>Cafetería Restaurante Arosa Gijón S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Carac Siglo XXI S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Carbayón II</b>	<b>1</b>
<b>CEE Nuestra Señora de Fátima</b>	<b>1</b>
<b>Centro Infantil Luna</b>	<b>1</b>
<b>Centro Infantil Pulgarcito</b>	<b>1</b>
<b>Centros Docentes Asturianos S.A</b>	<b>1</b>
<b>Cierval Medioambiente</b>	<b>1</b>
<b>Clece</b>	<b>1</b>
<b>Colegio Edes</b>	<b>1</b>
<b>Consulting 2000 y PIC S.L</b>	<b>2</b>
<b>Chikiland</b>	<b>1</b>
<b>Delfilandia</b>	<b>1</b>

<b>Desarrollo Profesional y Empresarial S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Distecable S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Ecole S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Escal Centro de Formación S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Esgerena S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Fundación Beleña González</b>	<b>1</b>
<b>Fundación Prodintec</b>	<b>5</b>
<b>Geotecnia Alperi S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Geriátrico Algamar</b>	<b>1</b>
<b>Gestión Geriátrica del Principado de Asturias</b>	<b>1</b>
<b>Grupo de Empresas Turísticas Martínez S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Grupo Escosar S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Grupo Hotelero La Gruta</b>	<b>1</b>
<b>Grupo Isastur</b>	<b>1</b>
<b>Guardería Edén</b>	<b>1</b>
<b>Guardería Infantil Chiquitines</b>	<b>1</b>
<b>Hermanos Álvarez Arrieya S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Hogar Infantil de Caritas</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Barceló Oviedo Cervantes</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Blanco S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Carreño</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Casona de Cefontes</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Don Pedro</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Don Pere</b>	<b>1</b>
<b>Hotel La Tiendona-Altemburgo S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Lagos de Covadonga S.A.</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Santa Clara S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Hotel Villa Rosario</b>	<b>1</b>
<b>Hotelera Regional S.A.</b>	<b>1</b>
<b>Ingenieros Asesores</b>	<b>1</b>
<b>Inteco Astur</b>	<b>1</b>

<b>Inxeniería y Mediu</b>	<b>1</b>
<b>Oviedo Formación S.L.</b>	<b>1</b>
<b>PF Centro Formación S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Prevención de Incendios Aplicada</b>	<b>1</b>
<b>Proinsolar XXI S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Reciclados del Automóvil Juan</b>	<b>1</b>
<b>Recursos Ambientales Mendroyada</b>	<b>2</b>
<b>Rennova Ingeniería Sostenible S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Atalaya</b>	<b>2</b>
<b>Residencia El Mirador</b>	<b>1</b>
<b>Residencia La Carrera S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Residencia La Fontona</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Lipie S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Lylian</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Ojedasmar S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Tercera Edad Familia S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Virgen de los Reyes</b>	<b>1</b>
<b>Residencia Xana de Mar</b>	<b>1</b>
<b>Resturante Campomanes S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Casa Arturo S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Casa Eleuterio S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Casa Suncia</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Jose ´ s S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Pena Mea S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante San Miguel de la Barreda S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Restaurante Sidrería Jorge</b>	<b>1</b>
<b>S.R.G. Gabinet de Software S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Sfime Proyectos</b>	<b>1</b>
<b>SN Servicios Normativos</b>	<b>2</b>
<b>Sociedad Asturiana de Ingeniería y Medio Ambiente - Inmasa</b>	<b>1</b>
<b>Ayre Hotel Ramiro</b>	<b>1</b>

<b>S.O.S. Asistencia a domicilio</b>	<b>1</b>
<b>Talleres Mancheño S.L.</b>	<b>1</b>
<b>Tragsa</b>	<b>1</b>
<b>TSK Medio Ambiente</b>	<b>2</b>
<b>Venturo XXI S.A.</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>

### 5.3. ENTREVISTA A EXPERTOS/AS

#### INFORMACIÓN QUE SE OBTIENE CON LA APLICACIÓN DE ESTA TÉCNICA:

La entrevista en profundidad propuesta es una entrevista personal semiestructurada, que se utilizó para obtener información primaria, cualitativa y altamente especializada.

El ámbito geográfico definido para la elección de los/as informantes mediante esta técnica fue todo el territorio Asturiano.

Los aspectos de la investigación para los que ha sido empleada esta técnica son:

- Confirmar la hipótesis de partida del estudio sobre los sectores en crisis y los receptores de empleo.
- Analizar los diferentes aspectos sobre la movilidad laboral en Asturias, así como los factores que lo determinan.
- Identificar las principales ocupaciones que se consideren generadoras de empleo y las necesidades de formación asociadas a las mismas para la adecuación de los/as trabajadores/as de sectores en crisis.

#### PERFIL Y NÚMERO DE INFORMANTES:

El perfil de los/as informantes que han participado en esta técnica son expertos/as, que por la posición estratégica que ocupan, disponen de conocimientos e información altamente cualificada sobre el tema investigado.

Así, los expertos/as entrevistados/as responden a alguno de los siguientes perfiles:

- Agentes Sociales.
- Directivos/as y responsables de formación de empresas del sector.
- Responsables de RR.HH.

El tamaño de la muestra considerado a efectos de la entrevista en profundidad ha sido de 7 expertos/as. El número de informantes, había sido determinado por el equipo en base a:

- Las características de las fases del propio estudio en las que se iba a emplear esta técnica.
- La experiencia del equipo en el manejo de esta técnica en estudios anteriores.
- La metodología a emplear en el análisis de los datos obtenidos de esta técnica: Categorización Causal.

## CRITERIOS DE SELECCIÓN

Para la selección de los expertos/as a entrevistar se ha optado por un método de muestreo por juicios, que consiste en la opinión contrastada de expertos/as en la materia tratada, para la determinación de una muestra representativa. En este caso el componente probabilístico es secundario tomando centralidad en la selección de la muestra el conocimiento profundo de la temática tratada. La selección de las unidades primarias de muestreo, es decir, de los/as expertos/as seleccionados a efectos de realización de la entrevista en profundidad se llevó a cabo en base a criterios de tipo cualitativo.

Teniendo en cuenta las características del universo estudiado, se estableció un protocolo para las entrevistas a expertos/as. En primer lugar, atendiendo al perfil del experto/a se procedió a la elección de la institución, organización u empresa en la que se encuentran dichos expertos/as. A continuación, se estableció contacto telefónico para la exposición de motivos y otras aclaraciones, acordándose el lugar, fecha y hora de la entrevista.

La relación nominal de los expertos/as entrevistados/as, y su perfil, se detallan a continuación:

NOMBRE	EMPRESA/CARGO	DÍA/LUGAR
Jesús M <sup>a</sup> Pardo Peláez	<b>Responsable de Recursos Humanos de AUCONTOR S.L.</b>	- <b>17 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de AUCONTOR en Oviedo.</b>
Alejandro Blanco	<b>Responsable de Formación de FADE.</b>	- <b>17 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de FADE en Oviedo.</b>
Mayte Feito	<b>Secretaria de Formación de CCOO</b>	- <b>18 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de Federación de Actividades Diversas de CCOO en Oviedo.</b>
Gumersindo Cuervo García	<b>Secretario de Formación y Salud Laboral de FECOHT.</b>	- <b>18 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de FECOHT en Oviedo.</b>

NOMBRE	EMPRESA/CARGO	DÍA/LUGAR
Rául Arias Bueno	<b>Coordinador de CLECE S.A.</b>	- <b>18 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de CLECE en Oviedo.</b>
Dolores Riestra Rondueles	<b>Directora del área de Formación de la Cámara de Comercio de Oviedo.</b>	- <b>19 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de la Cámara de Comercio en Oviedo.</b>
M <sup>a</sup> Luisa Estrada Díaz	<b>Coordinadora de SAD y Responsable de Recursos Humanos de ASER-Asturias.</b>	- <b>18 de Noviembre del 2009</b> - <b>Sede de ASER Asturias en Avilés.</b>
TOTAL EXPERTOS/AS:7		

## RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para la recogida de información procedente de la aplicación de esta técnica fue diseñado un cuestionario semiestructurado compuesto por preguntas abiertas y semi-abiertas en el que se abordan cuestiones generales y específicas relacionadas con la movilidad laboral y los sectores objeto de estudio. La duración media de las entrevistas a expertos/as fue de 60 minutos.

El tratamiento de la información recogida mediante las entrevistas abiertas a expertos/as fue tratada mediante análisis de discurso y categorización de efectos. Este método consiste en agrupar respuestas en base a criterios de similitud semántica en categorías de efectos, a través del procedimiento siguiente: se utilizan dos técnicos/as por separado, que toman los listados elaborados con las respuestas de que consta cada pregunta, agrupando todas las respuestas por aspectos de información a recoger. Posteriormente, el coordinador de la investigación y los/as técnicos/as hacen una puesta en común para cada grupo de efectos establecidos, analizando y ratificando o rectificando la inclusión de efectos en cada grupo.

## COMPOSICIÓN DE LA ENTREVISTA:

## ENTREVISTA A EXPERTOS

### TRAYECTORIAS DE MIGRACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE SECTORES EN CRISIS PARA SECTORES CON NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ASTURIAS

<b>NOMBRE</b> _____
<b>PUESTO</b> _____
<b>EMPRESA</b> _____
<b>ACTIVIDAD</b> _____
<b>LOCALIDAD</b> _____
<b>FECHA</b> _____

1. Considere la hipótesis de partida en cuanto a sectores que son representativos por estar actualmente en crisis en la Comunidad Autónoma de Asturias. Justifique su respuesta.

2. ¿Existe actualmente en Asturias una migración de trabajadores/as de los sectores en crisis hacia otros sectores generadores de empleo? En caso afirmativo, ¿cree usted que se adecuarían a los sectores receptores considerados en la hipótesis de partida?

3. ¿Se podría hablar de zonas geográficas diferenciadas en el ámbito territorial de Asturias entre los sectores en crisis y los generadores de empleo? En caso afirmativo, ¿cuáles son estas zonas? ¿se podría hablar de migración de trabajadores/as de una zona geográfica a otra?

Situación geográfica	
Sectores en crisis	Sectores generadores de empleo

Movilidad laboral			
Origen		Destino	
Sector	Zona geográfica	Sector	Zona geográfica

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



4. ¿Cuáles son los factores determinantes de la movilidad voluntaria, es decir, por decisión del propio/a trabajador/a? ¿asimismo, cuáles son los factores determinantes de la movilidad involuntaria, es decir, por decisión del empleador/a?

4.1 ¿Es el aspecto monetario un factor clave para la movilidad interempresa o intersector? ¿de que forma ello repercute en el abandono voluntario trabajadores/as? ¿en qué sectores?

5. ¿Qué aspectos o factores dificultan la migración de un mayor número de trabajadores/as hacia otros sectores con nuevos yacimientos de empleo? Y por el contrario, ¿qué aspectos o factores facilitan la migración de un mayor número de trabajadores/as hacia otros sectores con nuevos yacimientos de empleo?

Factores	
Dificultan migración	Facilitan migración

6. Considerando los sectores generadores de empleo y sus actividades asociadas, identificadas anteriormente, ¿qué principales ocupaciones y/o puestos de trabajo se pueden identificar como generadores de empleo?

7. ¿Cuáles considera que son las principales necesidades de formación que requieren los trabajadores/as provenientes de otros sectores para adecuarse a las principales ocupaciones de los sectores generadores de empleo?

8. Observaciones.

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## HIPÓTESIS DE PARTIDA

Sectores en crisis	Sectores generadores de empleo
<b>AGRICULTURA</b>	<b>SERVICIOS:</b> - EDUCACIÓN  - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia en establecimientos residenciales</li> <li>• Actividades de servicios sociales sin alojamiento</li> </ul> - TURISMO (HOSTELERÍA): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios de alojamiento</li> <li>• Servicios de comida y bebidas</li> </ul> - MEDIO AMBIENTE: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultoras medioambientales</li> <li>• Energías renovables</li> <li>• Gestión residuos/aguas residuales</li> </ul>
<b>INDUSTRIA</b>	
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## 5.4. OBSERVACIÓN DIRECTA ACOMPAÑADA DE MANDO INTERMEDIO

### INFORMACIÓN QUE SE OBTIENE CON LA APLICACIÓN DE ESTA TÉCNICA:

El **ámbito geográfico** considerado a efectos de esta investigación fue todo el Principado de Asturias.

**El universo** que se tuvo en cuenta para la realización de las observaciones directas fueron las empresas de los sectores de los sectores receptores de trabajadores/as considerados de partida (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente).

Mediante la observación directa acompañada del/de la Mando Intermedio/a se alcanzó información precisa y relevante sobre los siguientes aspectos:

- Conocer las funciones y los medios a emplear por los/as trabajadores/as según las ocupaciones a desarrollar.
- Definir los conocimientos necesarios que deben disponer los/as trabajadores/as para la correcta ejecución de las funciones que desempeñan en las correspondientes ocupaciones de destino.
- Detectar los requerimientos mínimos necesarios para el desempeño de las ocupaciones de destino.
- Indicar a efectos de la movilidad laboral los principales sectores de origen de las ocupaciones de destino objeto de estudio y las principales dificultades que presentan los/as trabajadores/as provenientes de otro sector para desempeñar las ocupaciones de destino.

Se ha considerado que el informante clave en esta técnica fuese el/la Mando Intermedio/a, debido a la posición estratégica que ocupa dentro de la empresa, esto es: el conocimiento pormenorizado de las actividades y al tiempo los requerimientos en términos competenciales y actitudinales del/de la trabajador/a, y las necesidades de formación en términos de ejecución del proceso de trabajo.

### PERFIL Y NÚMERO DE PARTICIPANTES

Teniendo en cuenta las características de los sectores, se estimó oportuno realizar 8 observaciones con Informante clave en empresas de los sectores receptores de trabajadores/as. En este caso se consideró adecuado que el/la informante fuese el/la mando intermedio/a.

El método de muestreo elegido para la elección de la empresa y la determinación del/de la mando ha sido de tipo cualitativo, mediante muestreo por juicios. Este método consiste en recoger la opinión contrastada de expertos/as en la materia tratada, para la determinación de una muestra representativa. En este caso el componente probabilístico es secundario tomando centralidad en la selección de la muestra el

conocimiento profundo, la representatividad, o la singularidad de la temática objeto de estudio.

Los criterios de elección han sido de tipo cualitativo, en base a la representatividad de las empresas dentro de los sectores receptores considerados objeto de investigación y a otros factores de la movilidad laboral.

Una vez fueron determinadas las empresas en las que se realizaría la observación se solicitó la colaboración de un/una Mando Intermedio/a, definido como informante clave, que acompañase al/a la técnico/a de proyecto en el proceso de observación y registro de la observación planteada.

La relación de observaciones directas y empresas visitadas se detallan a continuación:

OCUPACIÓN/ES ANALIZADA	EMPRESA	CARGO MANDO INTERMEDIO	DÍA Y LUGAR
1 Ocupación	ASER ASTURIAS	Coordinadora de formación y calidad.	- 18 de Noviembre del 2009 - Avilés
1 Ocupaciones	AUCONTOR S.L.	Responsable de Recursos Humanos.	- 18 de Noviembre del 2009 - Oviedo.
1 Ocupación	VENTURO XXI S.A.	Responsable de Recursos Humanos.	- 17 de Noviembre del 2009 - El Entrego.
1 Ocupación	SASSPA PRINCIPADO	Gerente.	- 19 de Noviembre del 2009 - Oviedo.
4 Ocupaciones	CLECE S.A.	Coordinador.	- 17 de Noviembre del 2009 - Oviedo.
<b>TOTAL OBSERVACIONES:8</b>			

## DESCRIPCIÓN DE SU APLICACIÓN Y ANÁLISIS

La observación estructurada supuso el registro sistemático de información dada por el/la mando intermedio/a de empresas de los sectores generadores de empleo considerados, cuyo fin es valorar el desempeño laboral 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 realizó de forma personal "in situ" al mando, y constó de una batería de preguntas semiabiertas dirigidas al/a la mando cualificado/a inmediatamente superior de los/as trabajadores/as/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.

La observación estructurada implica la definición previa y exhaustiva del hecho a investigar, de manera que se pueden predefinir los patrones de comportamiento o procedimiento a observar. Para ello se ha diseñado un cuestionario que permita el registro de la información obtenida. La observación se llevó a cabo de forma directa por los/as técnicos/as del proyecto en el momento en el que se estaba desarrollando la acción, esto es durante el propio proceso productivo de trabajo, lo cual implica observar un comportamiento y las consecuencias del mismo. Además, cabe señalar que se optó por la observación natural, es decir el fenómeno fue observado en el entorno real en el que se desarrollaba (lugar de trabajo).

El análisis de la información cualitativa se realizó a través del método de Categorización Causal. Este método consiste en agrupar respuestas en base a criterios de similitud semántica en categorías de causas.

### COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE LA OBSERVACIÓN DIRECTA:

## OBSERVACIÓN DIRECTA ACOMPAÑADA DE MANDO INTERMEDIO

### TRAYECTORIAS DE MIGRACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE SECTORES EN CRISIS PARA SECTORES CON NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ASTURIAS

DATOS EMPRESA						
RAZÓN SOCIAL						
DIRECCIÓN				LOCALIDAD		
SECTOR				SUBSECTOR		
ACTIVIDAD						
TIPO	Gran empresa	PYME	Microempresa	Nº trabajadores/as		

Fecha \_\_\_\_\_

Nombre del mando intermedio \_\_\_\_\_

Cargo del mando intermedio \_\_\_\_\_

#### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Ocupación:

Código SISPE:

Actividad económica:

Puesto superior:

Puesto inferior:

Porcentaje de trabajadores/as por ocupación:

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## 2. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN

### Función 1

¿Qué hace?	¿Con qué lo hace?	Conocimientos necesarios para la ejecución de la función			Funciones afines con otros contextos laborales	
		Teóricos	Prácticos	Comportamentales (actitudes/aptitudes)	Si	No

### Función 2

¿Qué hace?	¿Con qué lo hace?	Conocimientos necesarios para la ejecución de la función			Funciones afines con otros contextos laborales	
		Teóricos	Prácticos	Comportamentales (actitudes/aptitudes)	Si	No

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



**Función 3**

¿Qué hace?	¿Con qué lo hace?	Conocimientos necesarios para la ejecución de la función			Funciones afines con otros contextos laborales				
		Teóricos	Prácticos	Comportamentales (actitudes/aptitudes)	Si	No	¿Cuáles?		

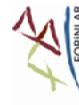
**Función 4**

¿Qué hace?	¿Con qué lo hace?	Conocimientos necesarios para la ejecución de la función			Funciones afines con otros contextos laborales			
		Teóricos	Prácticos	Comportamentales (actitudes/aptitudes)	Si	No	¿Cuáles?	

Solicitan:



Colaboran:



**Función 5**

¿Qué hace?	¿Con qué lo hace?	Conocimientos necesarios para la ejecución de la función			Funciones afines con otros contextos laborales			
		Teóricos	Prácticos	Comportamentales (actitudes/aptitudes)	Si	No	¿Cuáles?	

**Solicitan:**



**Financian:**



**Colaboran:**



### 3. REQUERIMIENTOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA OCUPACIÓN

#### 3.1 Nivel de formación mínimo requerido para el puesto:

Primarios/ESO/Equivalente	1
FPI/Ciclo Formativo Grado Medio	2
FPII/Ciclo Formativo Grado Superior	3
BUP/COU/Bachillerato	4
Titulación Media/Diplomatura	5
Titulación Superior/Licenciatura	6
Específico del sector	7
Otros	8

#### 3.2 Necesidad de experiencia previa en el puesto:

SI		NO		Nº AÑOS	
----	--	----	--	---------	--

### 4. MOVILIDAD LABORAL

Número de trabajadores provenientes de otros sectores que se han incorporado en el último año \_\_\_\_\_

Sectores de origen \_\_\_\_\_

Principales dificultades que presentan los/as trabajadores/as provenientes de otro sector para desempeñar la ocupación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## 5.5. GRUPO DE DISCUSIÓN: VALIDACIÓN PARA EL CONSENSO

### INFORMACIÓN QUE SE PRETENDE OBTENER CON LA APLICACIÓN DE ESTA TÉCNICA

Los grupos de discusión con expertos/as suponen el control de calidad del estudio, se realiza para someter a la consideración de los/as distintos/as expertos/as, los productos parciales y resultados obtenidos por áreas de investigación. Con esta técnica se evalúa la calidad de los aspectos de la investigación presentados enriquecimiento del estudio a través de las aportaciones de los/as asistentes.

Las principales ventajas que presenta esta técnica para satisfacer los objetivos propuestos se deben a la interacción del grupo, que favorece la multiplicación de opiniones y estimula el pensamiento y argumentación en nuevas líneas ideas y propuestas de análisis.

### PERFIL Y NÚMERO DE PARTICIPANTES

En la dinámica han participado un total de 8 expertos/as de reconocido prestigio en los sectores del estudio.

Los/as informantes considerados en esta fase del estudio, clasificados según perfil y cargo son adjuntados a continuación:

NOMBRE	EMPRESA/CARGO
M <sup>a</sup> Luisa Estrada Díaz	Coordinadora de SAD y Responsable de Recursos Humanos de ASER-Asturias.
Rafael Cortés Martínez	Representante Comité de Empresa FOREM Asturias.
José Manuel Iglesias Pulido	Representante sindicato Comisiones Obreras de Asturias.
Dña. Idoya Unzueta García	Responsable del Área de Formación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Asturias.
Inmaculada Espina Rodríguez	Responsable de Formación de Forem Asturias.
Leticia Vega García	Técnica de Proyectos de Forem Asturias.
M <sup>a</sup> Jesús Fernández Sierra	Responsable de Servicios de Forem Asturias

**M<sup>a</sup> Luisa Estrada Díaz**

**Coordinadora de SAD y Responsable de Recursos Humanos de ASER-Asturias.**

## CRITERIOS DE SELECCIÓN

Los criterios de elección de los/as asistentes a las reuniones han sido de tipo cualitativo, en base a su cargo y representatividad de su organización dentro de los sectores objeto de investigación.

Por lo tanto, el método de muestreo ha sido por juicios, que consiste en la opinión contrastada de expertos en la materia tratada, para la determinación de una muestra representativa. En este caso el componente probabilístico es secundario tomando centralidad en la selección de la muestra el conocimiento profundo de la temática tratada. Es decir, la selección de los/as expertos/as seleccionados a efectos de realización del grupo de discusión se llevó a cabo en base a criterios de tipo cualitativo.

Teniendo en cuenta las características del universo estudiado, se estableció un protocolo para la composición de los grupos de discusión. En primer lugar, atendiendo al perfil del informante se procedió a la elección de la institución, organización u empresa, a continuación se estableció contacto telefónico para la exposición de motivos y otras aclaraciones, acordándose el lugar, fecha y hora de la reunión.

## ACTA DE GRUPO DE DISCUSIÓN: VALIDACIÓN PARA EL CONSENSO

**Objetivo:** Mediante esta técnica fueron presentados por los/as técnicos/as del estudio los resultados de la investigación a un número determinado de personas, para que expresen sus opiniones y comentarios sobre los mismos.

**Fecha:** 17 de diciembre de 2009

**Nº expertos/as:** 8

### Perfiles de los expertos/as:

- Mónica Blanco Estrada  
Coordinadora de formación y calidad de ASER-Asturias.
- M<sup>a</sup> Luisa Estrada Díaz  
Coordinadora de SAD y Responsable de Recursos Humanos de ASER-Asturias.
- Rafael Cortés Rodríguez  
Representante Comité de Empresa FOREM Asturias.
- José Manuel Iglesias Pulido

Representante sindicato Comisiones Obreras de Asturias.

- Idoya Unzueta García

Responsable del Área de Formación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Asturias.

- Inmaculada Espina Rodríguez

Responsable de Formación de Forem Asturias.

- Leticia Vega García

Técnica de Proyectos de Forem Asturias.

- M<sup>a</sup> Jesús Fernández Sierra

Responsable de Servicios de Forem Asturias

La reunión de validación tuvo lugar en la sede de Forem Asturias de la ciudad de Gijón situada en la avenida de Las Industrias s/n.

La duración de la dinámica fue de 120 minutos, iniciándose la reunión a las 17:00 h.

### **Presentación de los Productos:**

Los productos presentados fueron los siguientes:

#### **SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS:**

- 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:**

- 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.

- Análisis específico de la situación de los colectivos prioritarios de trabajadores/as.

#### ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS:

- 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:

- Líneas de formación necesarias para facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as en crisis hacia sectores receptores de trabajadores/as.

#### Conclusiones de la reunión:

Durante la exposición de los principales productos y resultados de la investigación, se estableció un debate abierto sobre dichos resultados generándose comentarios y aportaciones de ideas a tener en consideración que han permitido mejorar los resultados obtenidos.

Entre otras aportaciones, la reunión permitió revisar determinados aspectos que dificultan y facilitan la movilidad laboral de trabajadores/as hacia sectores generadores de empleo, sobre los cuales se generaron en un principio opiniones diversas.

Entre los aspectos que favorecen la movilidad laboral se habla de las mejores condiciones económicas en algunos casos del sector receptor, pero por otra parte de un bajo nivel de cualificación requerido para muchas de las ocupaciones de los sectores generadores de empleo. En principio estas dos ideas pueden parecer contradictorias, ya que en el caso del sector de Turismo y Hostelería y Servicios Sociales el salario va a ser menor que el de los sectores de procedencia. Por tanto, es necesario puntualizar para algunos de estos aspectos hacia qué sectores van dirigidos, ya que éstos son muy variados y las condiciones muy diferentes. Así podemos indicar que las mejores condiciones económicas serían para casos muy concretos, como en el sector de Medio Ambiente, dentro del ámbito de las consultorías medioambientales, en donde sí puede haber mejores condiciones salariales (Ej. Ocupaciones como Ingenieros/as técnicos/as y delineantes/as). Por otra parte, también conviene destacar aquellas ocupaciones con bajos niveles de cualificación que sí permiten captar trabajadores/as de otros sectores aunque no estén cualificados (sería el caso de ocupaciones como limpiador/a y otras pertenecientes al sector hostelería).

En cuanto a las características que dificultan la movilidad laboral, tras un debate previo se consideró necesario la separación de algunos aspectos considerados como características personales individuales (Ej. Inseguridad ante el cambio) de otros externos (Ej. Convenios laborales).

En relación a la muestra de trabajadores/as encuestados telefónicamente, a petición de los expertos/as se aclaró que el reparto en el número de encuestas no es proporcional al número de trabajadores/as de cada uno de los sectores generadores de empleo considerados, sino que el volumen de encuestas en cada sector se repartió en función de las indicaciones dadas por los/as asesores/as expertos/as cualificados/as.

Se valoró como principales causas de la escasa movilidad laboral registrada en Asturias, por una parte la falta de atractivo de los sectores generadores de empleo, como por ejemplo en el caso del sector del turismo y hostelería (con bajos salarios y muchas horas de trabajo) y por otra parte las escasa valoración social que tienen otras ocupaciones, como por ejemplo en el sector servicios sociales, los asistentes domiciliarios. A todo ello se le suma el hecho de que en la mayoría de las ocupaciones de los sectores generadores de empleo los salarios percibidos son inferiores a los de los sectores de procedencia.

Tras el registro de las conclusiones alcanzadas, la reunión de validación se dio por concluida a las 19:00 h.

## **5.6. ASESORÍA EXTERNA CON EXPERTOS/AS CUALIFICADOS/AS**

Esta técnica de investigación consiste en la participación activa de un reducido número de expertos/as externos 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 en diferentes campos.

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.

Aunque se recurrió a estos/as asesores/as expertos/as a lo largo de todo el desarrollo de la investigación, su aportación se consideró clave en relación con:

- La situación económica y laboral del Principado de Asturias.
- El establecimiento de la hipótesis de partida: identificación de sectores en crisis y sectores generadores de empleo en Asturias.
- La correlación existente entre las ocupaciones obtenidas en la muestra encuestada y su denominación y código según la clasificación ocupacional SISPE 2002.
- Las acciones formativas para el desempeño correcto de las funciones de las ocupaciones de destino objeto de estudio de los sectores generadores de empleo.
- La elaboración de itinerarios y líneas de formación necesarias.

Como se deriva de los objetivos para los que se emplea esta técnica la aportación de la misma se concreta en la prescripción, indicación, seguimiento y evaluación que este equipo de asesores/as presta al equipo técnico a lo largo de todo el proceso de investigación.

Consideramos que el recurso a esta técnica favorece la calidad de la investigación, garantizando en cierto sentido la validez, fiabilidad y excelencia de la misma.



# 6



## **ANEXOS**



## 6. ANEXOS

---

### 6.1. CARTAS EMITIDAS COMO SOPORTE A LAS HERRAMIENTAS

---

(Entregadas a los/as expertos/as bien para pedir colaboración, o como carta de presentación una vez que acceden a participar en las mismas)

**6.1.1. Carta para solicitar colaboración entrevista a expertos/as**

**6.1.2. Carta presentación entrevista a expertos/as**

**6.1.3. Carta para solicitar colaboración para observación directa acompañada de mando intermedio**

**6.1.4. Carta presentación observación directa acompañada de mando intermedio**

**6.1.5. Carta para solicitar colaboración para la validación**

**6.1.6. Carta presentación validación**

### 6.1.1. Carta para solicitar colaboración entrevista a expertos/as

Asturias, Noviembre de 2009

Estimado/a Sr./a.:

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, necesitamos contar con su colaboración en calidad de experto/a en la técnica para la recogida de información primaria: Entrevista en Profundidad, cuya selección como experto/a deriva de su posición estratégica para con el sector y sus conocimientos y experiencia que nos pueda aportar sobre este.

Esta técnica consiste en una entrevista personalizada de una duración aproximada de 1 hora en el lugar que usted estime oportuno, al cual me desplazará sin problema alguno.

A tal fin, y sin otro menester le damos las más sinceras gracias y un cordial saludo.

Atentamente:

**Eduardo Sánchez Otero**  
**Director Departamento de Proyectos**  
**Departamento de Estudios. Método Estudios Consultores S.L.**  
**Tlf: 986.44.31.13**

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



## 6.1.2. Carta presentación entrevista a expertos/as

Asturias, Noviembre de 2009

Estimado/a Sr./a.:

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, contamos con su colaboración en calidad de experto/a en la técnica para la recogida de información primaria: **Entrevista en Profundidad**. Por ello, tanto su perfil como la entidad que representa estará presente en el proyecto como colaboración específica para el desarrollo de la investigación.

A tal fin, y sin otro menester le damos las más sinceras gracias y un cordial saludo.

Atentamente:

**Eduardo Sánchez Otero**  
**Director Departamento de Proyectos**  
**Departamento de Estudios. Método Estudios Consultores S.L.**  
**Tlf: 986.44.31.13**

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



### 6.1.3. Carta para solicitar colaboración observación directa acompañada de mando intermedio

Asturias, Noviembre de 2009

Estimado/a Sr./a.:

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, necesitamos contar con la colaboración de su empresa/entidad en la técnica para la recogida de información primaria: **Observación Directa acompañada de mando intermedio**, cuya selección deriva de su posición estratégica para con el sector y la experiencia que nos pueda aportar sobre éste para conocer los procesos técnicos de la producción.

Sin más y no sin antes darle las gracias por su atención y su tiempo, se despide atentamente enviándole un cordial saludo.

**Eduardo Sánchez Otero**  
**Director Departamento de Proyectos**  
**Departamento de Estudios. Método Estudios Consultores S.L.**  
**Tlf: 986.44.31.13**

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



#### 6.1.4. Carta presentación observación directa acompañada de mando intermedio

Asturias, Noviembre de 2009

Estimado/a Sr./a.:

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, contamos con la colaboración de su empresa/entidad en la técnica para la recogida de información primaria: **Observación Directa acompañada de mando intermedio**, cuya selección deriva de su posición estratégica para con el sector y la experiencia que nos pueda aportar sobre éste para conocer los procesos técnicos de la producción.

Por ello, tanto su entidad que representa como el perfil del/de la mando intermedio estará presente en el proyecto como colaboración específica para el desarrollo de la investigación.

A tal fin, y sin otro menester le damos las más sinceras gracias y un cordial saludo.

Atentamente:

**Eduardo Sánchez Otero**  
Director Departamento de Proyectos  
Departamento de Estudios. Método Estudios Consultores S.L.  
Tlf: 986.44.31.13

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



### 6.1.5. Carta para solicitar colaboración validación

Asturias, Diciembre de 2009

Estimado Sr/a.

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, necesitamos contar con su colaboración en calidad de experto/a en la técnica para asegurar la calidad del proceso: Reunión de validación que tiene lugar el día 17 de diciembre a las 17:00 en la sede de Forem Asturias. Por ello, tanto su perfil como la entidad que representa estarán presentes en el proyecto como colaboración específica para el desarrollo de la investigación.

Por todo ello, le damos las más sinceras gracias y un cordial saludo:

Atentamente:

**Lucinda Lemos Bermúdez**  
**Técnica de Acciones Complementarias**  
**Departamento de Estudios. Método Murcia S.L. Tlf: 986.22.03.13**

## 6.1.6. Carta presentación validación

Gijón, Diciembre de 2009

Estimado Sr/a.

Método Estudios Consultores S.L. es la entidad responsable del desarrollo del Proyecto: "Trayectorias de migración de trabajadores/as de sectores en crisis para sectores con nuevos yacimientos de empleo", cuya entidad solicitante es FOREM Asturias, para la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Asturias.

Es finalidad del presente estudio analizar los principales factores de la movilidad laboral en Asturias, profundizando en la problemática específica de todos los sectores o actividades económicas en crisis de la Comunidad Autónoma de Asturias, analizando las posibilidades de migración de los/as trabajadores/as hacia actividades productivas emergentes y poniendo de relieve los requerimientos de calificación necesarios para asegurar una mejor reinserción laboral.

Para ello, previo protocolo según consenso metodológico, contamos con su colaboración en calidad de experto/a en la técnica para asegurar la calidad del proceso: Reunión de validación que tiene lugar el día 17 de diciembre a las 17:00 en la sede de Forem Asturias. Por ello, tanto su perfil como la entidad que representa estarán presentes en el proyecto como colaboración específica para el desarrollo de la investigación.

Por todo ello, le damos las más sinceras gracias y un cordial saludo:

Atentamente:

**Lucinda Lemos Bermúdez**  
**Técnica de Acciones Complementarias**  
**Departamento de Estudios. Método Estudios Consultores S.L. Tlf: 986.22.03.13**

Solicitan:



Financian:



Colaboran:



