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

INFORME DE RESULTADOS

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN 5
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 9
   2.1. OBJETIVO GENERAL 11
   2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 11
3. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN 13
   3.1. PRIMERA PARTE: FASES DE LA INVESTIGACIÓN 15
   3.2. SEGUNDA PARTE: TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN 16
   3.3. TERCERA PARTE: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN 22
4. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN 27
   4.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO 29
   4.2. ÁMBITO FUNCIONAL 29
   4.3. ÁMBITO OCUPACIONAL 30
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 39
   5.1. SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS 41
      5.1.1. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE MOVILIDAD LABORAL Y LAS RAZONES ECONÓMICAS QUE LA MOTIVAN 41
      5.1.2. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD INTEREMPRESA E INTERSECTOR 54
      5.1.3. ANÁLISIS LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD VOLUNTARIA E INVOLUNTARIA 59
      5.1.4. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS SALARIOS SOBRE LOS ABANDONOS DE TRABAJO VOLUNTARIOS 63
   5.2. MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS 99
      5.2.1. MAPA OCUPACIONAL DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO 99
      5.2.2. ANÁLISIS Y PERFILES PROFESIONALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LAS OCUPACIONES DE DESTINO DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO 99
      5.2.3. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LAS OCUPACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE SECTORES RECEPTORES 101
      5.2.4. ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA MOVILIDAD LABORAL EN FUNCIÓN DEL SECTOR Y CARACTERÍSTICAS DE LOS COLECTIVOS 123
      5.2.5. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LA SITUACIÓN DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS 128
   5.3. ITINERARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS 131
      5.3.1. ESTUDIO DE LOS CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES QUE DEMANDAN LAS OCUPACIONES DE DESTINO 136
      5.3.2. ITINERARIOS PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS 147
   5.4. LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS 159

5.4.1. LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD LABORAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN CRISIS HACIA SECTORES RECEPTORES DE TRABAJADORES/AS 159
5.4.2. OFERTA FORMATIVA EXISTENTE PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A LOS SECTORES RECEPTORES 173
5.4.3. ESTUDIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS RECIBIDAS POR LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LAS OCUPACIONES DE DESTINO ENCUESTADOS/AS EN LA MUESTRA 200
6. CONCLUSIONES 223
7. FUENTES DOCUMENTALES DE REFERENCIA 233
7.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 235
7.2. DIRECCIONES DE PÁGINAS WEB 236
7.3. REFERENCIAS LEGISLATIVAS 238
8. GLOSARIO TERMINOLÓGICO 239

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 reinserción laboral.

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

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

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

2

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. OBJETIVO GENERAL

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

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se ha desarrollado según la siguiente orientación metodológica:

3.1. PRIMERA PARTE: FASES DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

FASE DE PUESTA EN MARCHA DE LA INVESTIGACIÓN.

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

FASE DOCUMENTAL.

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

FASE EMPÍRICA.

En la Fase Empírica se organiza, programa y desarrolla la investigación. Representa una etapa de aplicación del método y del diseño de técnicas de investigación y aplicación de las mismas para recoger información primaria de la investigación. El proceso científico de desarrollo de esta fase comienza con la formulación de la hipótesis de investigación que representa los

diferentes aspectos a demostrar a lo largo de la investigación y la obtención de información de calidad que permita posteriormente en la siguiente fase ratificar las hipótesis.

FASE ANALÍTICA.

La Fase Analítica está constituida por un conjunto de acciones tendientes a dotar a la investigación de un contenido real de acuerdo al cauce establecido en la metodología y obtener productos de este proceso. En esta Fase a través de un procedimiento metodológico de distinción, interpretación y tratamiento estadístico e informático de la información obtenida en las fases documental y empírica, se realiza un análisis con el que se llegan a conocer y definir los factores y circunstancias que conforman y condicionan el sistema productivo y el mundo laboral 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.

3.2. SEGUNDA PARTE: TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

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

OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE FUENTES DOCUMENTALES

El trabajo de documentación, consiste por una parte en la búsqueda y recopilación de datos secundarios (cuantitativos y cualitativos), y por otra en la clasificación y análisis de la misma a efectos de esta investigación. Esta información nos permite una primera aproximación con los distintos

aspectos económicos y laborales de los sectores en crisis y generadores de empleo y perspectiva de evolución de los mismos.

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

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

DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

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

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

ENCUESTAS AL/A LA TRABAJADOR/A

Tal y como se ha formulado anteriormente, los colectivos encuestados son aquellos/as trabajadores/as que desarrollan su actividad en los sectores generadores de empleo considerados en el ámbito de actuación (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente) y que se hayan incorporado a la empresa en los últimos 2 años y provengan

de otro sector. La elección de este colectivo se justifica en la aproximación a la realidad de los últimos 2 años de la incorporación de trabajadores/as de otros sectores en crisis a los generadores de empleo desde el punto de vista de sus protagonistas, que nos informan en primera persona sobre las características sociodemográficas, desarrollo del proceso del trabajo, condiciones sociolaborales y contexto laboral, motivación, necesidad, grado de participación y satisfacción en acciones formativas.

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.

Para la recogida de datos de información mediante la encuesta telefónica al/a la trabajador/a se ha diseñado un cuestionario tipo que se compone de preguntas cerradas y semi-cerradas. Para la tabulación y explotación estadística de la información cuantitativa se ha utilizado el programa de tratamiento estadístico SPSS 15.0. La grabación de los datos ha sido llevada a cabo por un equipo de grabadores formados a tal efecto.

La información cualitativa, producida en las preguntas abiertas y semiabiertas, se ha tratado mediante un método de categorización causal, considerando la frecuencia de las respuestas. El proceso de clasificación se ha iniciado 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.

OBSERVACIÓN DIRECTA ACOMPAÑADA DE MANDO INTERMEDIO

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

La observación estructurada con informante clave se ha realizado de forma personal "in situ" al mando, y consta de una batería de preguntas

semiabiertas dirigidas al mando cualificado inmediatamente superior de los/as trabajadores/as encuestados/as mediante la técnica anterior. La información recogida mediante esta técnica complementa la información producida mediante la encuesta telefónica al/a la trabajador/a.

Se ha considerado que el informante clave sea el mando intermedio 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 trabajador/a y las necesidades de formación en términos de ejecución del proceso de trabajo.

La observación estructurada implica la definición previa y exhaustiva del hecho de investigar, de manera que se pueden predefinir los patrones de comportamiento o procedimiento a observar. Para ello, se ha diseñado un cuestionario que permite el registro de la información obtenida.

Mediante la observación directa acompañada del/de la Mando Intermedio/a se ha alcanzado 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.

ENTREVISTAS A EXPERTOS/AS

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

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

- Confirmar la hipótesis de partida del estudio sobre los sectores en crisis y 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 la necesidades de formación asociadas a las mismas para la adecuación de los/as trabajadores/as de sectores en crisis.

Se considera que esta técnica es idónea para satisfacer estos objetivos, ya que las características de la información que se obtienen son altamente especializadas y la entrevista en profundidad permite alcanzar un alto grado de detalle y argumentación en la descripción de hechos y la exposición argumental, siempre considerando la propia vivencia del/de la informante que por definición del perfil ocupa una posición estratégica dentro del tema investigado.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

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

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

Con esta técnica se evalúa la calidad de los aspectos de la investigación presentados y además se pretende un enriquecimiento por las aportaciones de los 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 de ideas y propuestas de análisis. Permite también obtener información simultánea de varios informantes en un breve período de tiempo.

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

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

Los/as participantes en esta técnica forman un equipo multidisciplinar altamente cualificado Estos/as asesores/as están a disposición del equipo técnico: asistiendo a reuniones de trabajo de gabinete, a través de Internet, respondiendo a cuestionarios, comunicación telefónica etc.

La aportación de estos/as asesores/as expertos/as 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.

En resumen se han llevado a cabo las siguientes herramientas:

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

3.3. TERCERA PARTE: ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

NIVELES	TÉCNICAS EMPLEADAS	PRODUCTOS
SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS **(ANÁLISIS SITUACIÓNAL)**	▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.	Análisis concepto de movilidad laboral y las razones económicas que la motivan
		Análisis de la movilidad interempresa e intersector
		Análisis de los factores determinantes de la movilidad voluntaria e involuntaria.
		Análisis de la influencia de los salarios sobre los abandonos de trabajo voluntarios.
MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS **(ANÁLISIS OCUPACIONAL)**	▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.	Mapa ocupacional de los sectores generadores de empleo
		Análisis y perfiles profesionales de los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino de los sectores generadores de empleo
		Descripción de las características sociodemográficas y laborales de las ocupaciones de los/as trabajadores/as de sectores receptores

NIVELES	TÉCNICAS EMPLEADAS	PRODUCTOS
		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 (ANÁLISIS FORMATIVO)	▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.	Estudio de los conocimientos y capacidades que demandan las ocupaciones de destino
		Itinerarios para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis.
LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS (ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN)	▪ Encuesta telefónica al/a la trabajador/a. ▪ Observación directa acompañada de mando intermedio. ▪ Entrevista a expertos/as. ▪ Grupo de discusión: validación para el consenso. ▪ Asesoría externa con expertos/as cualificados/as.	Líneas de formación necesarias para facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as en crisis hacia sectores receptores de trabajadores/as.
		Oferta formativa existente para la adaptación de los/as trabajadores/as a los sectores receptores.
		Estudio de las acciones formativas reccibidas por los/as trabajadores/as de las ocupaciones de destino encuestados/as en la muestra.

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

En los niveles de análisis se refunde la información de algunos productos de los niveles correspondientes al itinerario de los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis y las líneas de formación necesarias.

1. Situación de la movilidad laboral en Asturias:

   - 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 frente a la involuntaria.
   - Análisis de la influencia de los salarios sobre los abandonos de trabajo voluntarios

2. Mapa de descripción de los recursos humanos

   - Mapa ocupacional
   - Análisis ocupacional
   - Perfiles profesionales
   - Relaciones laborales
   - Análisis diferencial de la movilidad laboral en función del sector y características de los colectivos
   - Colectivos prioritarios de trabajadores/as

3. Itinerarios de los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis

   - Estudio de los conocimientos y capacidades que demandan las ocupaciones de destino
   - Itinerarios formativos para los/as trabajadores/as afectados/as por la crisis

4. 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
   - Oferta formativa existente
   - Estudio de acciones formativas realizadas por los/as trabajadores/as encuestados/as

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

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

4

MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

4. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

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

4.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

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

4.2. ÁMBITO FUNCIONAL

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

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

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

CNAE	ACTIVIDAD
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

(FUENTE: Elaboración propia a partir de CNAE 2009)

4.3. ÁMBITO OCUPACIONAL

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

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

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

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

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

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

EDUCACIÓN	
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**
2220.008.6	Profesor/a de área de música (Enseñanza Secundaria)
2231.009.5	Técnico/a y/o coordinador/a de formación

2239.005.3	Formador/a de formación no reglada
2239.006.2	Formador/a de formación ocupacional no reglada
2839.011.8	Profesor/a técnico/a de formación profesional (Fabricación mecánica)
3320.021.9	Agente comercial
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
3531.001.1	Educador/a social
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general
5129.003.0	Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales

ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES

Asistencia en establecimientos residenciales

CÓDIGO	OCUPACIÓN
1110.001.0	Director/a general de empresa de 10 o más asalariados/as, en general
2931.001.4	Trabajador/a social (Asistente/a social)
5111.003.3	Auxiliar de enfermería de geriatría
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general

Actividades de servicios sociales sin alojamiento

CÓDIGO	OCUPACIÓN
1129.008.9	Director/a técnico/a de centro educativo
3211.001.4	Técnico/a en educación infantil
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
5113.002.4	Asistente domiciliario
5121.003.4	Cuidador/a de guardería infantil
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general

TURISMO Y HOSTELERÍA

Servicios de alojamiento

CÓDIGO	OCUPACIÓN
1125.003.2	Director/a de hotel, de 10 o más asalariados/as
3023.017.0	Técnico/a de manteniendo de instalaciones hoteleras
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general

4522.004.1	Recepcionista de hotel
5020.001.8	Camarero/a, en general
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general
9121.008.3	Camarero/a de pisos (hostelería)
Servicios de comidas y bebidas	
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
5020.001.8	Camarero/a, en general
MEDIOAMBIENTE	
Consultoras Medioambientales	
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**
1132.001.4	Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos
1405.002.4	Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados/as
2059.015.8	Ingeniero/a de proyectos
2111.001.2	Biólogo/a
2653.001.9	Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general
3010.001.5	Delineante/a, en general
3024.011.9	Técnico/a en mantenimiento electrónico
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general
Energías Renovables	
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**
2059.015.8	Ingeniero/a de proyectos
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
7220.009.2	Instalador/a de energía solar por tuberías
Gestión de residuos/aguas residuales	
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**
3010.001.5	Delineante/a, en general

3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general

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

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

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

Por medio de la técnica de la encuesta se recabó la información de base del contexto ocupacional; las otras dos técnicas fueron aplicados primeramente para ampliar información y, en segundo lugar, para captar aquella información que por su complejidad y sutiliza 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

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

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 Mintzbeg, 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**
ÁPICE ESTRATÉGICO		
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
LÍNEA MEDIA		
Educación	Técnico/a y/o coordinador/a de formación	2231.009.5
Medio Ambiente	Ingeniero/a de proyectos	2059.015.8
STAFF DE APOYO		
Educación	Técnico/a administrativo/a, en general	3411.003.8
	Empleado/a administrativo/a, en general	4210.001.0
	Agente comercial	3320.021.9
Actividades de servicios sociales	Técnico/a administrativo/a, en general	3411.003.8
Turismo y Hostelería	Técnico/a administrativo/a, en general	3411.003.8
Medio Ambiente	Técnico/a administrativo/a, en general	3411.003.8
	Empleado/a administrativo/a, en general	4210.001.0
NÚCLEO DE OPERACIONES		
Educación	Profesor/a de área de música (Enseñanza Secundaria)	2220.008.6
	Formador/a de formación no reglada	2239.005.3

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

(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
	Cuidador/a de minusválidos/as físicos, psíquicos y sensoriales
Actividades de servicios sociales	Trabajador/a social (Asistente social)
	Director/a técnico/a de centro educativo
Medio Ambiente	Biólogo/a
	Delineante/a, en general
	Ingeniero/a de proyectos
	Técnico/a de mantenimiento electrónico
	Ingeniero/a técnico/a en electrónica, en general

OCUPACIONES TRANSVERSALES	
SECTOR	**OCUPACIÓN**
Todos sectores	**Técnico/a administrativo/a, en general**
Educación **Medio Ambiente**	**Empleado/a administrativo/a, en general**
Medio Ambiente	**Gerente de empresas de servicios a otras empresas, en general, con menos de 10 asalariados**
	Director/a de departamento de relaciones laborales y recursos humanos
Educación	**Agente comercial**
Actividades de servicios sociales **Turismo y Hostelería**	**Personal de limpieza o limpiador/a, en general**

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

5

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. SITUACIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL EN ASTURIAS

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

5.1.1. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE MOVILIDAD LABORAL Y LAS RAZONES ECONÓMICAS QUE LA MOTIVAN

A. CONCEPTO DE MOVILIDAD LABORAL

El concepto de movilidad laboral parece, a primera vista, simple: alude al paso de los/as trabajadores/as de un empleo a otro. Pero no lo es. De hecho cobija una vasta gama de fenómenos.

La clasificación de los puntos de llegada y de partida da lugar a una primera tipología. Los movimientos pueden llevar de la población económicamente inactiva a la activa o viceversa (incorporaciones o retiros de la fuerza laboral) o pueden producirse dentro de la actividad laboral misma. En este último caso podría distinguirse entre la movilidad intra o interfirmas, intra o inter oficios, intra o interposiciones ocupacionales, intra o interamas económicas, movilidad geográfica, etc.

Por su lado, atendiendo a las formas del movimiento laboral cabe distinguir principalmente entre los saltos directos empleo (o inactividad) -empleo y los saltos indirectos empleo(o inactividad) -desempleo-empleo.

En la realización de este estudio se tiene en cuenta esta gama de fenómenos porque se confieren en el resultado de los movimientos de población relacionada con el mundo de trabajo en la Comunidad Autónoma Asturiana.

B. SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Según el CES, la economía asturiana atravesó la difícil coyuntura de 2008 dando muestras apreciables de fortaleza y resistencia frente al empeoramiento de las condiciones económicas internacionales y nacionales.

Las líneas básicas de la evolución regional fueron muy semejantes a las de la economía mundial, a las que se añadieron los factores internos propios de la situación española y de sus regiones.

Cabe distinguir dos etapas bien diferenciadas. Durante el primer semestre del año, y hasta bien entrado el verano, pudo observarse una relativa estabilidad en la evolución de los indicadores de producción y de empleo, una suave tendencia a la desaceleración económica y una evolución satisfactoria del mercado de trabajo (observado a través de la afiliación a la Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa y el paro). Las tensiones fueron comunes a las registradas en otras partes del planeta: el aumento del precio de la energía y de los alimentos afectó de forma especial a los consumidores y a las empresas de la región, por el deterioro de la relación real de intercambio entre el precio de los productos importados (básicamente materias primas no elaboradas y energía, como el carbón y el petróleo) y el precio de los productos exportados, un hecho que queda reflejado en el claro deterioro del comercio exterior de la región, cuya evolución fue mucho más negativa que la registrada en el conjunto del país.

El progresivo empeoramiento de las expectativas de crecimiento mundial, a partir del verano, se agravó de forma definitiva con la crisis financiera internacional del mes de septiembre, que tuvo un eco inmediato en el sector industrial en todo el planeta. Las ramas de metales básicas, más orientadas al mercado de exportación, comenzaron a realizar rápidos recortes en la producción; a este desplome de origen externo se unía la desaceleración de las industrias orientadas al abastecimiento de la demanda interna y del sector de la construcción, que venían encajando el impacto del ajuste del sector residencial sobre la producción de cemento y de otros materiales.

La caída de la inversión y de la demanda de bienes de equipo moderó también la expansión de las actividades de transformados metálicos, que registraron un buen comportamiento en el conjunto del año.

El sector de la construcción residencial en Asturias, que conocía un cierto rezago en el desarrollo de proyectos de vivienda, comenzó a ajustar de forma tardía los niveles de actividad y de empleo. Las tasas de paro repuntaron en la parte final del año y los niveles de afiliación retrocedieron con fuerza en el cuarto trimestre.

El sector servicios sostuvo el crecimiento de la economía asturiana en 2008, apoyado en la estabilidad de la demanda de los hogares. Los indicadores parciales existentes apuntan a una mejora de la renta disponible de los hogares (asentada en una mejora nominal de las rentas salariales, en el menor nivel de endeudamiento acumulado por las familias en la etapa expansiva y en la leve mejora del empleo regional). Los datos de la evolución de las ramas del sector servicios más orientadas a la atención del gasto de los hogares (hostelería, comercio e intermediación financiera) así lo apuntan.

En cambio, las actividades terciarias más vinculadas con la actividad de la industria acusaron el golpe de manera muy acentuada (tráficos de mercancías por carretera, movimientos en los puertos y tráfico de pesados). En conjunto, los indicadores de actividad elaborados por el INE, como la cifra de negocios del sector y el empleo, tuvieron un comportamiento relativo positivo (al igual que en Aragón y Galicia), en un contexto generalizado de cifras negativas para el resto de las comunidades autónomas.

La tasa de paro se mantuvo prácticamente estancada en el promedio anual (8,4 por ciento) y el aumento del empleo fue mucho más contenido (1.700 puestos de trabajo, en términos homogéneos de contabilidad regional, frente a los 11.300 puestos de 2007). El año 2008 se cerró con una inflación moderada (1,6 por ciento), aunque los precios regionales se incrementaron en tasa media anual un 4,2 por ciento (2,6 por ciento en 2007), una décima más que el crecimiento observado en el promedio nacional. El alza en los precios dejó un acusado impacto en la negociación salarial colectiva, con un aumento de los salarios negociados en convenio del 3,6 por ciento, ligeramente inferior a la media española.

En cambio, los datos de costes laborales medidos por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística muestran una clara aceleración, desde el suelo alcanzado en 2006 (2,2 por ciento de incremento), duplicándose en 2007 (4,4 por ciento) y concluyendo 2008 con un crecimiento medio del 5,3 por ciento, por encima del crecimiento nominal del PIB (estimado en un 4,6 por ciento), y una décima más que la media nacional

Según el Informe del Mercado Laboral asturiano en 2008, elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO de Asturias, la creación de empleo en nuestra región durante el pasado año se concentró en los servicios. De hecho, sólo los servicios mostraron una creación neta de empleo en todos los trimestres de 2008. Así, en media anual, se contabilizaron 19.500 ocupados más que en 2007, aunque el crecimiento del empleo se desaceleró en la última parte del año. Dentro de este sector destaca el comportamiento de la rama de Administración Pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales, donde se detectan 9.300 ocupados más. Por el contrario, la industria continuó la tendencia de ejercicios anteriores y perdió 2.500 empleos de media anual, agravándose su deterioro al final del ejercicio. La evolución en la construcción muestra un drástico cambio de tendencia a lo largo de 2008, de forma que el sector comenzó el año creando empleo a buen ritmo, y al acabar éste mostraba ya una fuerte pérdida de ocupación, destruyendo empleo a tasas del -8,8% interanual en el último trimestre. En media anual, no obstante, la construcción registró todavía 1.500 ocupados más que en 2007; mientras que la agricultura redujo 400 ocupaciones el pasado año, siguiendo una dinámica de pérdida de empleo que se inició hace ya más de dos décadas.

Los hombres protagonizaron el incremento del paro en 2008. Entre este colectivo comenzó a crecer antes el desempleo, y con más fuerza, de forma

que al concluir el año el número de varones en paro superaba en un 47,7% el de un año antes, mientras que el de mujeres era un 8,7% más alto. Ocho de cada diez nuevos parados registrados en 2008 fueron varones, de ahí que únicamente un 53% de los inscritos en el Servicio Público de Empleo a finales de 2008 eran mujeres, cuando en años anteriores la proporción ascendía al 60%. Por edades, es la cifra de parados de entre 25 y 44 años la que más se incrementó a lo largo del año (un 30,3%). Pero la crisis también alcanzó a los más jóvenes (+21,0%), que venían reduciendo su presencia en las listas de desempleados; y agravó la tendencia creciente que en ejercicios anteriores ya se venía observando entre los mayores de 44 años (+16,4%). Atendiendo al sector de procedencia, cabe señalar que sólo menguó el colectivo de demandantes de primer empleo (-9,5%), y por lo tanto todo el crecimiento del paro entre diciembre de 2007 y diciembre de 2008 se debió a empleo destruido. El repunte más intenso lo registró la construcción, que entre diciembre de 2007 y diciembre de 2008 duplicó su cifra de desempleados (+98,2%). Le siguió la industria (+20,6%), donde la evolución más negativa corresponde a la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo. En general (la excepción más clara son las actividades inmobiliarias), la crisis económica alcanzó más tarde a los servicios, lo que explica un aumento menor del paro en este sector (+18,9%).

La creación de empleo comenzó a buen ritmo, pero se desaceleró al final del año Según los datos de la Encuesta de Población Activa, en el año 2008 hubo en Asturias una media de 451.500 personas con empleo, es decir, 18.100 más que en 2007, lo que supone un crecimiento del 4,2% del volumen de población ocupada. Esta evolución contrasta con la registrada en el conjunto del Estado, donde se destruyó empleo (-0,5%), por primera vez desde 1995.

En cualquier caso, hay que señalar que los datos trimestrales descubren una clara desaceleración de la creación de empleo en nuestra región en la última parte del año, de forma que en el cuarto trimestre el volumen de ocupados sólo superaba en un exiguo 1,2% el existente un año antes. Con todo, que Asturias fue la única Comunidad Autónoma que no destruyó empleo ni siquiera en el último trimestre, mientras que en el conjunto del Estado la cifra de ocupados a finales de 2008 ya era inferior, en un -3,0%, a la existente un año antes.

En función de la situación profesional, cabe señalar que en 2008 se incrementó el empleo por cuenta ajena (15.200 asalariados más, en media anual), aunque con un perfil de clara desaceleración en la última parte del año, de forma que en el último trimestre el volumen de asalariados apenas superaba el de un año antes (en un +0,4%). El empleo por cuenta propia también creció, tras el retroceso experimentado en 2007.

El empleo público se vio menos afectado por la coyuntura económica Atendiendo a la figura del empleador, en 2008 se alcanzó la cifra de 285.600 trabajadores por cuenta ajena en el sector privado (10.300 más que un año antes), aunque el año concluyó con destrucción de empleo en

este ámbito (-1,2%). El empleo en las administraciones y empresas públicas mostró en cambio una mayor estabilidad.

En cuanto a la contratación por mes a lo largo de este año 2009 y el último cuatrimestre del 2008, la distribución por sectores es la siguiente:

	SECTORES			
MES/AÑO	AGRICULT.	INDUSTRIA	CONSTRUC.	SERVICIOS
AGOSTO 2009	138	1770	2029	16994
JULIO 2009	300	2088	2491	21743
JUNIO 2009	288	1664	2327	19178
MAYO 2009	233	1409	2454	15501
ABRIL 2009	228	1764	2446	14752
MARZO 2009	238	1400	2334	14259
FEBRERO 2009	269	1687	2023	12453
ENERO 2009	169	1919	2243	14937
DICIEMBRE 2008	130	1544	1406	16524
NOVIEMBRE 2008	314	1682	2102	16447
OCTUBRE 2008	253	2810	2759	21596
SEPTIEMBRE 2008	288	2062	2755	20513

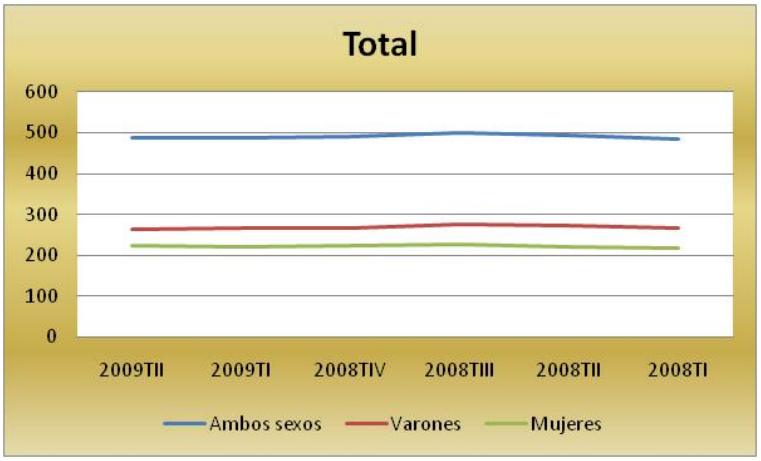
Evolución del Mercado Laboral. Oferta efectiva de trabajo

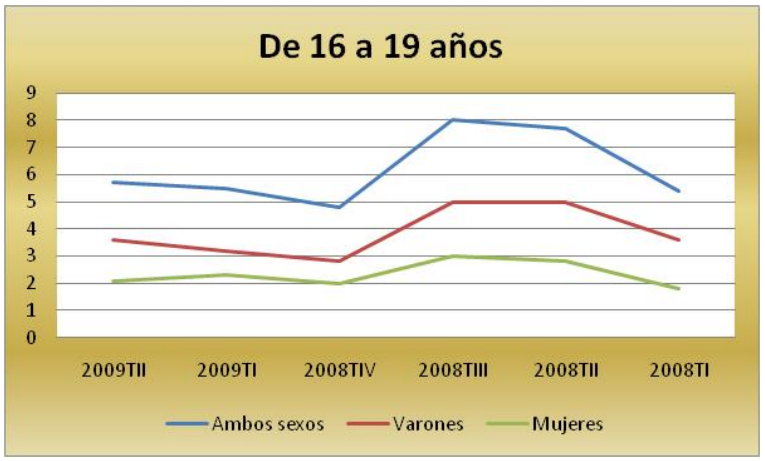
La oferta potencial de trabajo hace referencia a la población potencialmente activa, es decir, a aquella en edad legal de trabajar: de 16 y más años.

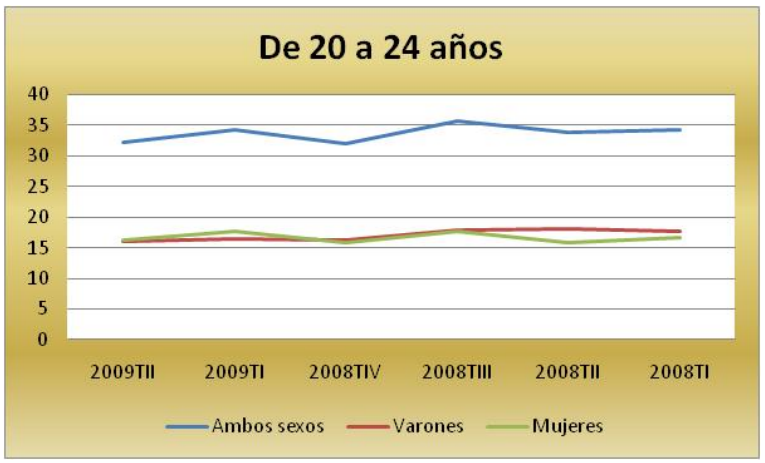
En 2007, la población activa, es decir, los oferentes potenciales que realmente trabajan o desean trabajar ascendía a 473.500 personas en Asturias y a 22,2 millones en España; cifras que suponen un crecimiento anual medio del 1,4 por ciento en nuestra región y del 2,8 por ciento a nivel nacional (6.400 y 605.100 activos más, respectivamente). A este incremento contribuyen en gran medida las mujeres que, por segundo año consecutivo, se incorporan al mercado de trabajo a un ritmo notablemente superior al de los hombres. Así, la población activa femenina creció un 4,3 y un 3,7 por ciento en Asturias y España, respectivamente, mientras que la masculina aumentó un 2,1 por ciento en el conjunto del país y retrocedió ocho décimas en nuestra región.

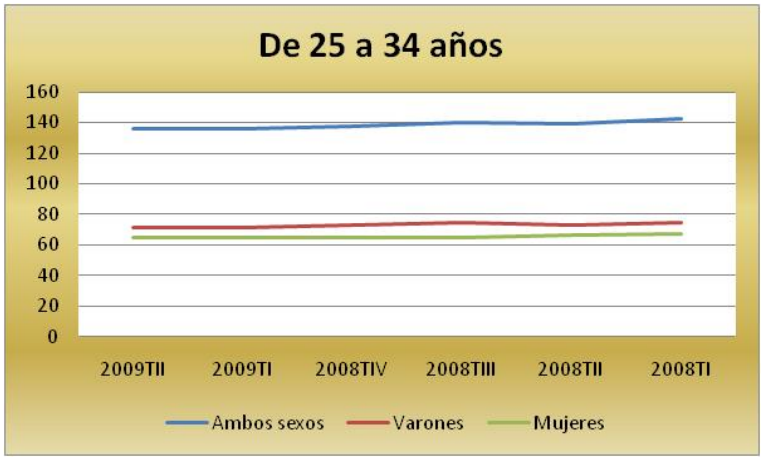
En 2008 la población activa creció hasta alcanzar los 491.800 personas, incrementándose respecto al año anterior en un 3.86%. Sin embargo la crisis actual ha provocado una disminución de la población activa en Asturias a lo largo del presente año, hasta llegar a los 487.200 en el segundo trimestre de 2009 (último publicado por la EPA), lo que significa una bajada de un 0.93%. Esta bajada ha sido más importante en el caso de los varones donde se ha pasado de 275.300 personas en el último trimestre de 2008 hasta los 263.400 actuales. En el caso de la mujer la bajada es sensiblemente menor pasándose de 267.800 personas a 263.400.

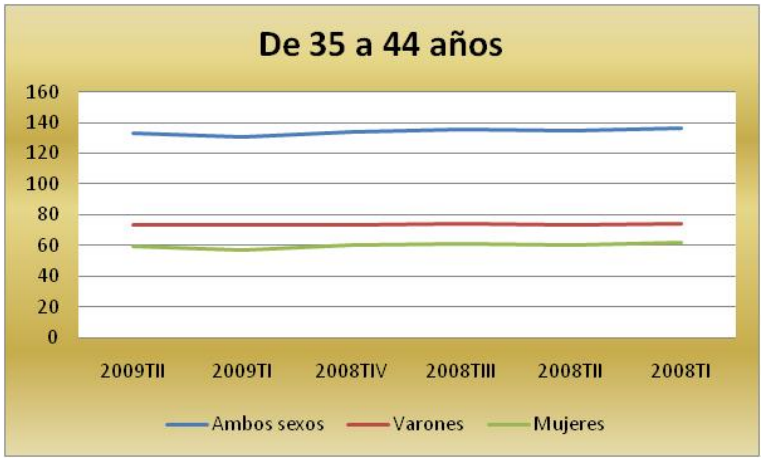
A continuación se puede observar la variación en la población activa en los últimos trimestres respecto a la edad y sexo.

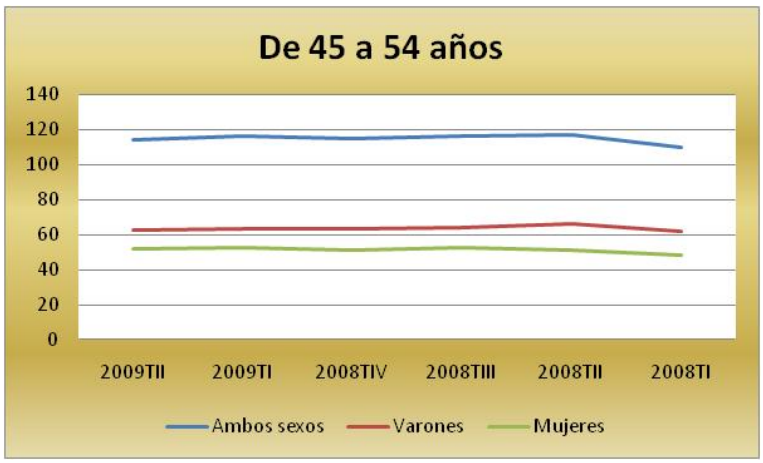


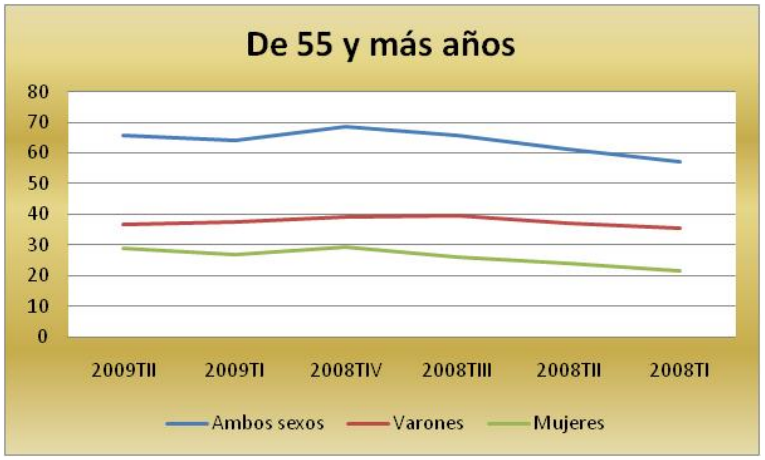





De 25 a 34 años
160
140
120
100
80
60
40
20
0
2009TII
2009TI
2008TIV
2008TIII
2008TII
2008TI
Ambos sexos
Varones
Mujeres


De 35 a 44 años
160
140
120
100
80
60
40
20
0
2009TII
2009TI
2008TIV
2008TIII
2008TII
2008TI
Ambos sexos
Varones
Mujeres

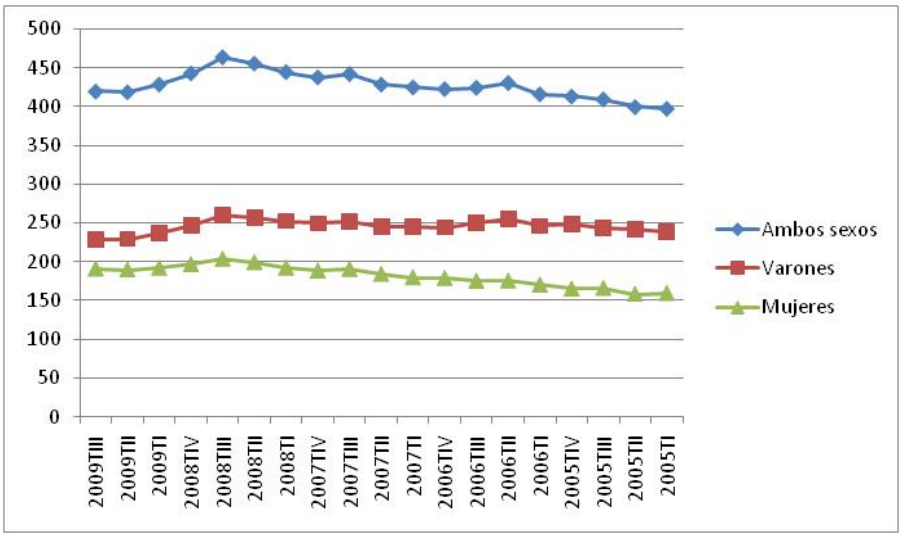

De 45 a 54 años
140
120
100
80
60
40
20
0
2009TII
2009TI
2008TIV
2008TIII
2008TII
2008TI
Ambos sexos
Varones
Mujeres



Por edades se puede observar un aumento en la población mayor de 45 años, lo que puede deberse a un intento de incorporase al mercado laboral por parte de personas no activas y que ante una situación complicada en el campo económico han optado por intentar buscar empleo.

Evolución del Mercado Laboral. Trabajadores/as Ocupados.

La evolución del mercado laboral durante los últimos años marca un consistente aumento en el número de trabajadores ocupados desde el primer trimestre del año 2005 hasta el último trimestre del 2007, apareciendo a partir de ese momento una perdida paulatina de empleo, con algún trimestre positivo en medio. El hecho de que haya algún trimestre positivo no nos permite considerar como cambio de tendencia la mejora existente en el último trimestre de este año, donde ha habido un pequeño repunte en el empleo femenino y una desaceleración en la perdida de empleo masculino.



Evolución del Mercado Laboral. Trabajadores Ocupados, activos y parados.

En el tercer trimestre del 2009, Asturias contaba con una población activa de 484,9 miles de personas, de las cuales 419,8 estaban ocupadas, lo que supuso una tasa de paro del 13,42 por debajo de la tasa de paro del trimestre anterior que ascendió a 14,04%, y se sigue manteniendo muy por debajo de la media de España donde la tasa de paro es de un 17,93%.

Trimestres		Personas activas (miles)	Personas ocupadas (miles)	Parados	
				Personas (miles)	Tasa de paro (%)
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).					
2008	1ºT	485,7	444,5	41,2	8,49
	2ºT	494,1	455,3	38,7	7,84
	3ºT	501,1	463,3	37,7	7,53
	4ºT	491,8	442,8	48,9	9,95
2009	1ºT	487,1	428,6	58,5	12,01
	2ºT	487,2	418,8	68,4	14,04
	3ºT	484,9	419,8	65,1	13,42
Fuente: Encuesta de la Población activa del INE. IDEPA.					

Si nos retrotraemos a un período de tiempo mayor observamos una evolución positiva del empleo en nuestra comunidad desde el año 2002 con la única excepción del año 2005 donde existió una perdida de población ocupada del 3,14%, pasando el número de ocupados desde los 391.000 con los que se inició el año a 386.000 al final de este. El año 2005 fue el año en el que se creó más empleo, pasando de 397.800 ocupados a más de 413.300, lo que supuso un incremento del 7,07%.

Hay que destacar igualmente el aumento de la población activa en estos años, pasándose de 404.000 personas en 2002 a 484.900 en el momento actual. Este incremento en la población activa es muy alto, y superior al que se ha dado en comunidades autónomas similares.

Trimestres		Personas activas (miles)	Personas ocupadas (miles)	Parados	
				Personas (miles)	Tasa de paro (%)
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).					
2002	1º T	404,0	366,9	37,1	9,18
	2º T	410,7	368,3	42,4	10,33
	3º T	414,5	375,2	39,3	9,48
	4º T	419,8	378,1	41,7	9,93
% Inc. 02/01		6,76	3,16	56,18	46,03
2003	1º T	422,4	370,4	52,0	12,31
	2º T	425,3	379,8	45,5	10,69
	3º T	442,9	391,3	51,6	11,64
	4º T	442,7	398,5	44,2	9,99
% Inc. 03/02		5,45	5,40	6,00	0,60
2004	1º T	441,3	391,0	50,3	11,40
	2º T	434,9	389,6	45,3	10,41
	3º T	435,5	395,1	40,4	9,27
	4º T	430,6	386,0	44,6	10,36
% Inc. 04/03		-2,73	-3,14	0,90	3,70
2005	1º T	448,4	397,8	50,6	11,28
	2º T	448,4	399,9	48,5	10,82
	3º T	451,8	409,7	42,1	9,32
	4º T	457	413,3	43,7	9,56
% Inc. 05/04		6,13	7,07	-2,02	-7,72
2006	1º T	463,7	416,2	47,4	10,23
	2º T	468,5	430,6	37,9	8,09
	3º T	470,5	424,6	45,9	9,76
	4º T	465,5	422,9	42,7	9,18
% Inc. 06/05		1,86	2,32	-2,29	-3,97
2007	1º T	469,9	425,0	44,8	9,54
	2º T	471,5	428,7	42,8	9,07
	3º T	476,2	442,0	34,3	7,19
	4º T	476,3	437,6	38,7	8,12
% Inc. 07/06		2,32	3,48	-9,37	-11,54
Fuente: Encuesta de la Población activa del INE. IDEPA.					

El sector servicios concentra los niveles de empleo más altos (69,65%), frente al sector primario que se sitúa entorno al 4%. El sector industrial ocupa el 16% y la construcción el 10%.

La agricultura (agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca) ha sufrido un fuerte descenso en sus niveles de empleo, al pasar de 21.700 ocupados en 2006 a 17.600 a finales del 2008, lo que supone un descenso de más del 18%, prácticamente un 19%. Esto ha supuesto un duro golpe para la fijación de población en el rural asturiano.

Las Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado: madera y corcho; papel, edición y artes gráficas han tenido un pequeño repunte entre 2006 y 2008, pero en lo que va de 2009 han tenido una pérdida significativa de empleo. Una parte importante del tirón que tuvo esta industria se debe a la industria de la madera correspondiente a la primera transformación que supuso en su momento un importante generador de empleo.

Las industrias extractivas; refino de petróleo; industria química; transformación de caucho y corcho, metalurgia; energía y agua, han perdido empleo de forma continua en estos últimos año, pasándose de 72.800 trabajadores a los 71.000 de la actualidad. Hay que destacar la bajada significativa del año 2008 en el que se pasó de 75.400 trabajadores a los 71.000 actuales.

Los sectores de Construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas han tenido una subida significativa en el período 2006-2008, pero los datos del 2009 reflejan una bajada en el empleo.

La construcción, aún sufriendo menos impacto que en otras comunidades autónomas ha tenido un fuerte descalabro en materia de empleo, pasándose de 50.200 trabajadores en 2007 a 45.800 en el 2008. No obstante, parece ser que esta tendencia se esta suavizando según el último informe de coyuntura económica.

El sector servicios es el que más empleo genera de una forma constante en los últimos años, aumentando el número de ocupados en 20.000 trabajadores en los últimos tres años. Comercio y Hostelería (fundamentalmente esta última) ha sido un gran generador de empleo, creándose 7.000 empleos en los últimos tres años.

Transportes, almacenamiento y comunicaciones ha pasado de 29.100 ocupados a 24.300, si bien con un cierto repunte positivo en el 2008 (en el 2007 la caída era mayor). Desgraciadamente los datos del 2009 no serán tan positivos y se registrará una caída de empleo.

Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales genera empleo de forma sostenida en los últimos años, pero la fuerte bajada de la actividad inmobiliaria que ya provocó una menor

crecimiento en el 2008 respecto al del 2007, transformara, probablemente las cifras positivas que existían hasta ahora en negativas en el 2009.

Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales genera empleo de forma clara, sobre todo la administración y los servicios sociales. La progresiva implantación y regulación de la Ley de dependencia va a generar un mayor crecimiento a corto y medio plazo.

Las actividades de Otros servicios; actividades de los hogares y organismos extraterritoriales han perdido empleo en el bienio 2007-08.

Ocupados por sectores y ramas de actividad (miles de personas)	2006 (IV T)	2007 (IV T)	2008 (IV T)
Agricultura	21,7	18,5	17,6
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	21,7	18,5	17,6
Industria	72,8	75,4	71,0
Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado: madera y corcho; papel, edición y artes gráficas	17,0	17,0	17,4
Industrias extractivas; refino de petróleo; industria química; transformación de caucho y corcho, metalurgia; energía y agua	44,0	45,7	37,8
Construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas	11,8	12,8	15,8
Construcción	47,6	50,2	45,8
Servicios	280,4	293,5	308,4
Comercio y Hostelería	99,4	104,0	106,5
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	29,1	21,3	24,3
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	43,9	50,5	53,3
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	78,4	79,4	92
Otros servicios; actividades de los hogares y organismos extraterritoriales	29,9	38,2	32,3
TOTAL	422,9	437,6	442,8
Fuente: Encuesta de la Población activa del INE. IDEPA.			

C. OCUPACIONES Y/O PUESTOS DE TRABAJO GENERADORES DE EMPLEO

La hipótesis de partida planteada y ratificada por los/as expertos/as, nos describe la situación de empleo tal y como se menciona en el Principado de Asturias:

Sectores en crisis	Sectores generadores de empleo
AGRICULTURA	**SERVICIOS:** - EDUCACIÓN - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES: • Asistencia en establecimientos residenciales • Actividades de servicios sociales sin alojamiento - TURISMO (HOSTELERÍA): • Servicios de alojamiento • Servicios de comida y bebidas - MEDIO AMBIENTE: • Consultoras medioambientales • Energías renovables • Gestión residuos/aguas residuales
INDUSTRIA	
CONSTRUCCIÓN	

Dentro de la descripción de esta situación general, y coincidiendo con la hipótesis de partida, la mayoría de los/as expertos/as coinciden en que las ocupaciones y/o los puestos de trabajo generadores de empleo son:

- Ocupaciones relacionadas con la atención directa y asistencia a domicilio, auxiliares de ayuda a domicilio, auxiliar de enfermería y auxiliares de geriatría, cuidadores de centros (sobretodo cuando no se exija un cierto nivel de cualificación).
- Ocupaciones relacionadas con educación, animador sociocultural, etc.
- En hostelería se marcan como ocupaciones: Ayudantes de camarero/a y de cocina (para realizar el trabajo de camareros y de cocineros). Aquellos/as trabajadores/as que sepan escanciar sidra lo tienen mucho más fácil para ser contratados/as como ayudantes o aprendices en hostelería.

A estas ocupaciones generadoras de empleo le vienen asociados una serie de emergencias en torno a ellas, tales como: sectores del sector servicios como es el sector de limpieza y el de seguridad, sufren el impacto de los ERE y están bajando en niveles de contratación, perdiéndose uno de los yacimientos de empleo que se mantenían intactos. Ayuda a describir esta realidad el presente de la comunidad Autónoma. Por otro lado, destacar que la atención a domicilio, que tal y como contrastamos se considera como generadora de empleo, sufre la falta de regulación y coordinación de la ley de dependencia.

Puntualizar que el último informe de coyuntura laboral en Asturias refleja un pequeño cambio de tendencia en el sector de construcción que podría empezar a generar empleo a corto o medio plazo (a seis meses vista).

5.1.2. ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD INTEREMPRESA E INTERSECTOR

Con respecto al análisis de movilidad de interempresa e intersector, decir primeramente que la mayoría de los/as expertos/as ratifican la hipótesis de partida, basada en el análisis de fuentes documentales y estadísticas y en el asesoramiento de los expertos/as externos/as y los informes de los agentes sociales más directamente implicados en la investigación.

Por sectores, se considera que el **sector de la hostelería**, es un sector que genera empleo, pero a un ritmo mucha más ralentizado que antes de la crisis, sobretodo en los últimos 6 meses. En este sentido, se detecta incluso un cambio de tendencia, puesto que sectores con puestos que no se cubrían y para los que se contrataba principalmente mano de obra emigrante, ahora no hay problemas para cubrir por personas autóctonas de la Comunidad Autónoma. Un problema enraizado en estos casos es que el hacer uso de trabajadores inmigrantes para determinados puestos, podría hacer aparecer a medio plazo problemas de xenofobia cuando trabajadores/as asturianos/as que antes no querían acceder a estos puestos lo pretendan ahora.

El sector de **servicios sociales** también es otro sector que genera empleo y consecuentemente, es el que se está moviendo más trabajadores/as, teniendo en cuenta que el concepto de generar empleo no es el mismo en el momento actual que hace dos años sin ir mas lejos por una situación actual de crisis nacional y mundial. En este sector concretamente, en el sector de ayuda a domicilio últimamente se esta manteniendo o perdiendo empleo por causa de la economía sumergida. Sin embargo, las actividades de servicios sociales van a depender en gran parte de la aplicación de la ley de dependencia y deberían generar mucho más empleo a medio plazo y más teniendo en cuenta la tipología de la pirámide poblacional de Asturias con tendencia al envejecimiento de la población.

Las actividades relacionadas con el **medio ambiente**, tienen potencial de generación de empleo, por el apoyo que tienen tanto desde el punto de vista social, como político. Hay que matizar con respecto a este sector que los expertos/as opinan que para que este sector sea un potenciador de la generación de empleo, debemos dejar pasar un plazo razonable (3 a 5 años).

En el **sector de educación**, aunque se trata de un sector que genera empleo, el empleo que se genera es dentro del mismo sector, para personas que tienen un nivel de cualificación o una especialidad y que están esperando una oportunidad en su campo. Relacionada con la educación y animación sociocultural, es cierto que se brindan nuevas oportunidades de negocio y por lo tanto empleo pero el número de puestos se ve muy

limitado por el escaso (aunque positivo) crecimiento de otros sectores anexos como el de la hostelería y el turismo.

En cuanto a los sectores en crisis, matizar que el **sector agrario** está en crisis, pero podría generar otro papel en el futuro, quizá con un volumen de empleo menor al que tenía pero si mejor. En este caso la búsqueda de un producto agrario de calidad, primando la calidad sobre la cantidad, mejoraría las posibilidades de empleo en el rural y ayudaría a fijar la población en las zonas rurales junto con la hostelería rural.

En el caso de la **industria** se ha perdido empleo en los últimos años de forma importante, al margen de la crisis actual, la industria asturiana sufre una crisis de largo recorrido fruto de los cambios en el modelo productivo que se han producido durante la última década.

La **construcción** está en crisis, menos que en el arco mediterráneo pero la realidad Asturiana es que en este sector se ha perdido mucho empleo, probablemente salga de la crisis antes que en otras comunidades autónomas, donde el impacto del estallido de la burbuja inmobiliaria ha sido mayor.

A. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS

Con respecto a la situación actual de migración de los/as trabajadores/as en crisis hacia los sectores generadores de empleo, los/as expertos/as coinciden en que efectivamente **hay una migración laboral mayor que la que existía**. No obstante, de forma general, se puede afirmar considerando la situación nacional que **Asturias tiene una baja tasa de migración laboral**, tanto entre sectores como geográfica. Lo que si se ha detectado es un cambio en los perfiles de los/as trabajadores/as que buscan empleo, están empezando a aparecer como buscadores/as de empleo trabajadores/as con un nivel de cualificación medio alto, y este colectivo admite la migración entre sectores de una forma más natural.

El sector **receptor de trabajadores/as mayor es hostelería** (cada vez menos), **comercio** y las actividades relacionadas con la **atención a domicilio y con la geriatría,** por lo tanto se ratifica la hipótesis de partida.

No obstante se esta empezando a notar la crisis en el sector de hostelería, sobretodo en la zona centro y en las cuencas, con la posible excepción de la hostelería rural que se mantiene e incluso aumenta someramente el empleo. Se detecta una **migración interna dentro de los sectores receptores**, es decir, el sector de hostelería hacia el sector de servicios sociales. No es una migración estable, se da básicamente en las épocas en las que no hay trabajo en la hostelería (es un sector con mucha estacionalidad) y se dirige hacia las actividades de servicios sociales relacionadas con la hostelería, por ejemplo comedores, residencias, centros de día, etc.

La situación general es que los/as trabajadores/as todavía **aguantan en su sector de origen**, parece que la gente cree que la situación va a mejorar a corto plazo y que merece la pena aguantar en el sector de origen **a costa del subsidio de desempleo.** Cuando los subsidios se vayan acabando se prevé una reconsideración de la situación y una consecuente mayor movilidad laboral, esto se da muy especialmente en los/as trabajadores/as que proceden de la actividad industrial. El salario medio de los sectores en crisis en netamente superior al de los sectores que están generando empleo, especialmente en el caso de hostelería y atención social. La diferencia de salario es tan alta que el subsidio de desempleo de estos/as trabajadores/as es mayor que lo que ganarían en las actividades mencionadas del sector servicios.

Una mención especial es la situación de los/as **emigrantes**, en el que se ha detectado mucho movimiento laboral, sobretodo los/as trabajadores/as procedentes de Sudamérica, hay una cierta salida de trabajadores de este colectivo hacia fuera de la comunidad autónoma.

Existen varias zonas geográficas a distinguir según los/as expertos/as consultados/as en esta investigación:

- **Zona central:** Estimada por la "Y": Avilés Oviedo y Gijón principalmente
- **Alas de Asturias**: Zonas costeras, este y oeste Asturiano
- **Cuencas Mineras**: Sur de Asturias, zona asturiana lindante con Castilla y León

A la hora de hablar de zonas geográficas diferenciadas en el ámbito territorial de Asturias entre los sectores en crisis y los generadores de empleo, los/as expertos/as nos marcan situación de que la crisis nos describe un mapa que básicamente afecta por igual a toda Asturias. La movilidad intersectorial, por lo tanto, es muy baja en toda la comunidad sin diferencias significativas en base a la distribución geográfica. La migración de los/as trabajadores/as de un área geográfica a otra es en este momento sumamente escasa, aunque según se vayan finalizando los contratos el problema socio laboral va a ser importante y seguro que aumenta la migración y consecuentemente la movilidad.

B. SITUACIÓN GEOGRÁFICA

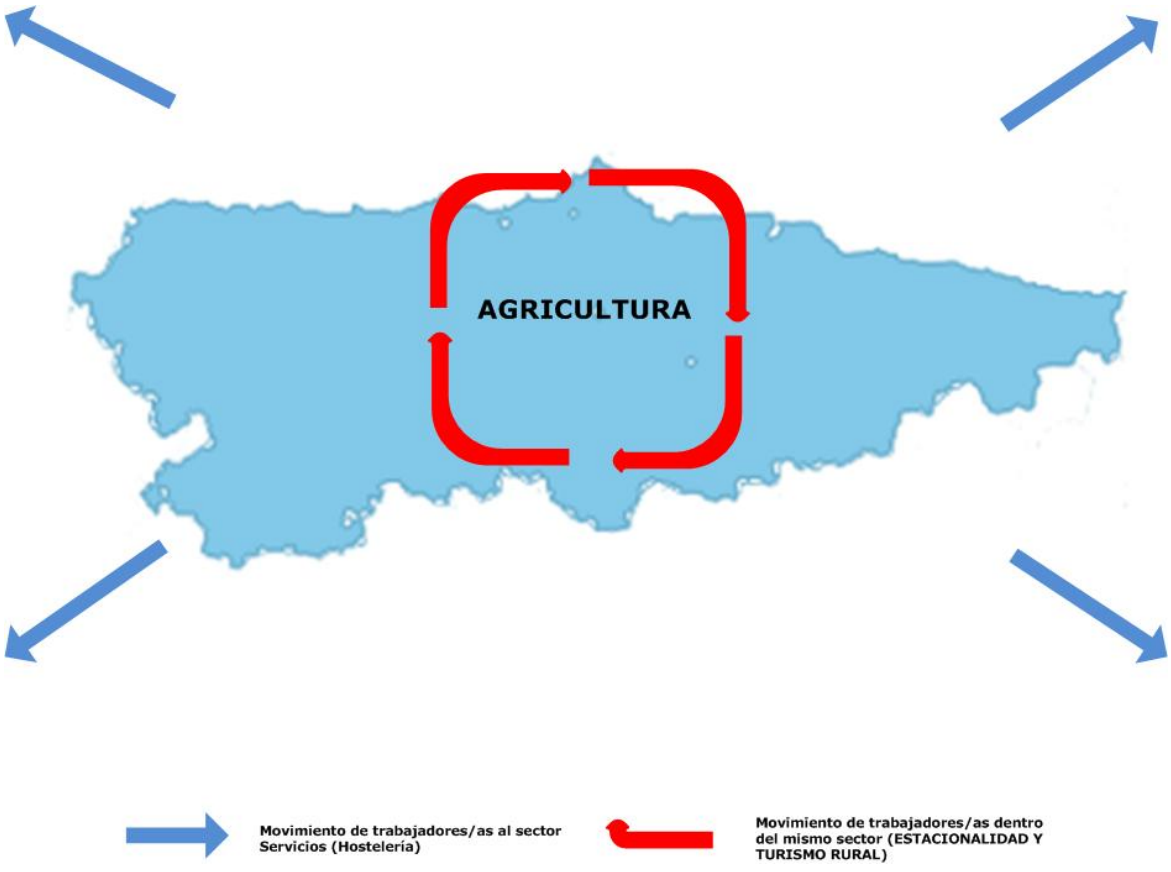
En las alas (zonas costeras situadas al noreste y noroeste pegados a Cantabria y Galicia) y en las zonas rurales hay más demanda en el campo de la **hostelería**, que en el centro de la Comunidad Autónoma, sin embargo, se busca, en el caso de las zonas rurales, gente más cualificada en el campo de la hostelería por el perfil del contratante (casas rurales), se valora de forma muy positiva la polivalencia de la persona que se va a contratar.

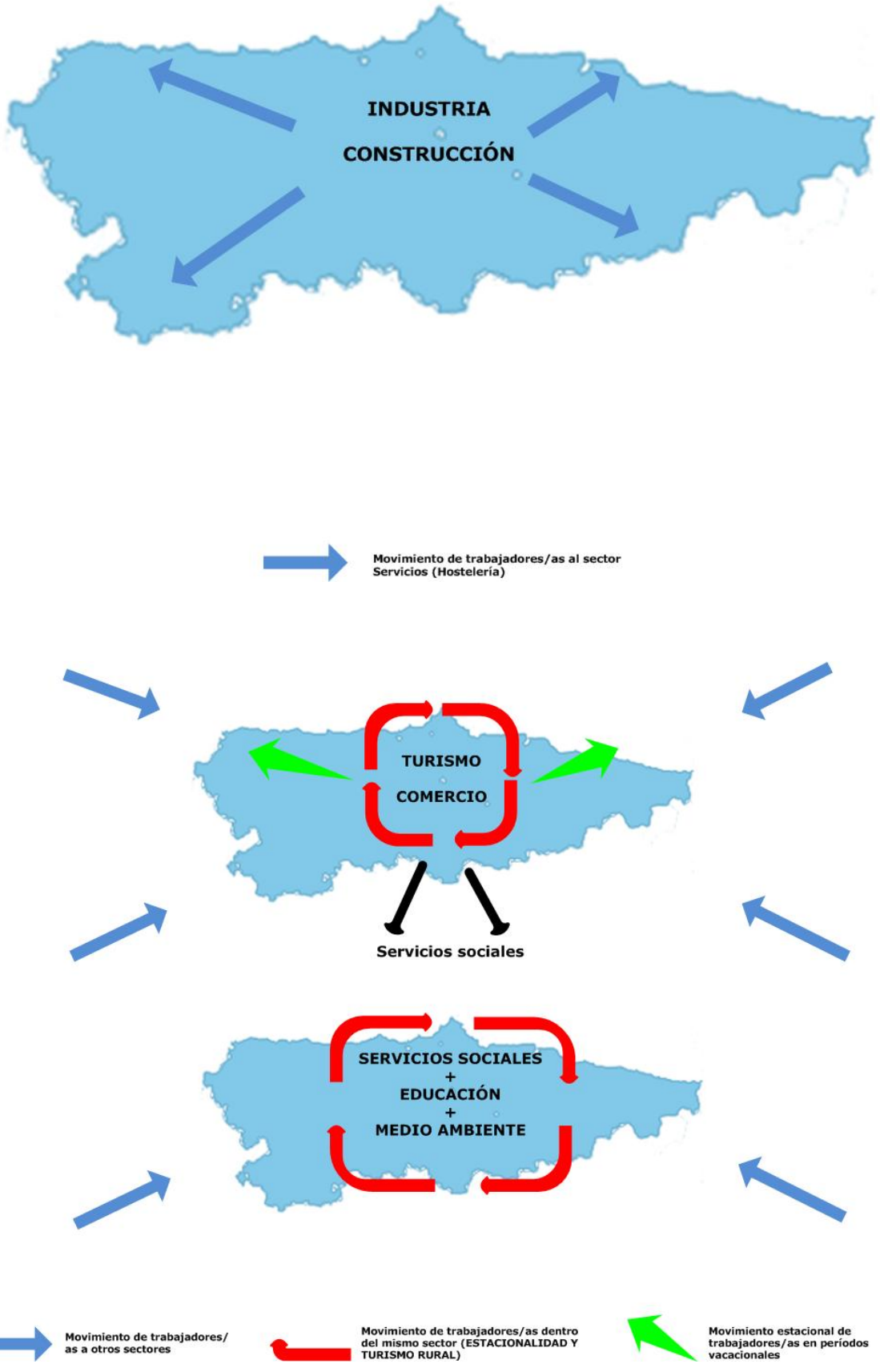
En las alas y en la zona costera hay más demanda de trabajo, pero es sobretodo un trabajo estacional y en una zona en la que el coste de la vida es alto en el momento en el que se genera empleo (verano sobre todo). Este elevado coste de la vida dificulta la posibilidad de cubrir vacantes.

Por lo tanto las alas tienen el sector servicios menos desarrollado y genera menos empleo, este se suple, tal y como se describe, por el empleo en hostelería pero con una elevadísima tasa de estacionalidad lo que provoca que tengan problemas para cubrir empleo por el elevado ritmo de vida de la zona en la temporada alta y la oferta que se hace está restringida a unos pocos meses.

La zona central de Asturias es la que mas sufre la crisis, en ella se concentran elevadas tasas de perdida de empleo pero también de generación del mismo aunque en el conjunto se pierda más que se genera.

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




INDUSTRIA
CONSTRUCCIÓN
Movimiento de trabajadores/as al sector Servicios (Hostelería)
TURISMO
COMERCIO
Servicios sociales
SERVICIOS SOCIALES
+
EDUCACIÓN
+
MEDIO AMBIENTE
Movimiento de trabajadores/as a otros sectores
Movimiento de trabajadores/as dentro del mismo sector (ESTACIONALIDAD Y TURISMO RURAL)
Movimiento estacional de trabajadores/as en períodos vacacionales

C. SITUACIÓN SECTORIAL

Existen diferencias sobretodo por sectores, en el caso concreto del sector de **construcción** el impacto de la crisis ha sido distinto; dentro de la fuerza de la crisis en Oviedo se ha notado menos que en Avilés o Gijón. Además Oviedo es una ciudad menos industrial y mas de servicios y administración, lo que ha provocado un impacto menor.

Además se detecta un leve trasvase de trabajadores/as entre **construcción y hostelería** y algo de trasvase de **agricultura hacia hostelería** (sobre todo en el turismo de casas rurales). Este trasvase se da principalmente en los/as trabajadores/as de baja cualificación y una elevada tasa de estacionalidad.

En el caso de los sectores en crisis destaca la situación del **sector del metal y la industria** que hasta el año pasado estaba generando empleo de forma bastante constante. Los polígonos industriales muestran la ubicación geográfica de este tipo de actividad:

5.1.3. ANÁLISIS LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD VOLUNTARIA E INVOLUNTARIA

A. MOVILIDAD VOLUNTARIA

Los principales factores determinantes de la movilidad voluntaria para la mayoría de las personas trabajadoras, tal y como nos apuntan los/as expertos/as, son principalmente la **remuneración salarial** (mayor causa de movilidad voluntaria), los horarios y la valoración social. Existe mucha diferencia en materia de importancia en función del perfil de los/as trabajadores/as, ya que cuanto mayor es el nivel de cualificación o el nivel profesional se comienzan a valorar otros aspectos por encima del factor monetario, como puede ser la posibilidad de compaginar la vida profesional con la familiar (conciliación de vida laboral con familiar), o el desarrollo profesional en la empresa.

Otro factor que se destaca como causa de movilidad voluntaria es una mejora en las condiciones laborales o el paso desde una posición de parado sin subsidio, o con un bajo subsidio, hacia una posición de trabajo.

B. MOVILIDAD INVOLUNTARIA

La causa de movilidad involuntaria estrella sin lugar a dudas es **el despido,** además de este hay otros factores a tener en cuenta:

Los/as expertos/as coinciden en que el factor determinante para la movilidad involuntaria es la **precariedad en el empleo**. Se trata del factor (después del despido) más importante ya que actualmente existe una gran precariedad tanto en duración como calidad de contrato, por lo que la persona que trabaja se mueve buscando unas mejores condiciones contractuales. La realidad revela que se está abusando del contrato de obra y a los dos años se despide al/a la trabajador/a forzando a moverlo de forma involuntaria. Hay que tener en cuenta que a día de hoy no hay tanta diferencia entre sectores afines en materia de salarios y, quitando puestos de trabajo como los de administración, no hay movilidad voluntaria entre sectores que no sean similares. el empresario fomenta la movilidad por una cuestión de deslocalización o movimiento entre centros de trabajo para mejorar la productividad.

Por eso otro de los factores determinantes de la movilidad involuntaria es una factor motivado por parte de la persona que emplea, **la redistribución de plantillas** de cara a mejorar la productividad o, en el momento actual, la movilización de plantillas de indefinidos cuando se cierra un centro de trabajo, hacia los centros de trabajo de la empresa que permanezcan abiertos. Los/as trabajadores/as temporales a los que se les cierra el centro de trabajo se van directamente al paro. Dentro de esta misma línea es necesario mencionar la **deslocalización del empleo**, los/as empresarios/as trasladan sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costes para ellos/as

Otro factor a tener en cuneta es la **cualificación del/de la trabajador/a** e incluso su ductilidad para afrontar cambios y polivalencias que demanda el/la empleador/a.

C. FACTORES CLAVE PARA LA MOVILIDAD INTEREMPRESA E INTERSECTOR

Queda claro a través de los/as expertos/as que el aspecto monetario es importante en la movilidad interempresa, sobretodo en los casos de trabajadores/as con bajo nivel de cualificación tal y como se recalca anteriormente, también se apuntan otras causas como clave a la misma altura que el aspecto monetario como causantes de la movilidad: la conciliación de la vida laboral y familiar y la precariedad laboral.

La forma en la que repercute la movilidad laboral, sobretodo teniendo en cuenta determinados sectores incide principalmente la cualificación del/de la

trabajador/a y la posibilidad de adaptarse a otro sector. en este sentido los/as expertos/as consultados matizan que, la movilidad es muy escasa en este momento tanto por un tema cultural propio de Asturias, como por la falta de un sector que genere empleo de forma consistente y que pueda servir de polo de atracción a los/as trabajadores/as de los sectores en crisis. Sin duda alguna este aspecto es definitivo junto con la calidad del trabajo (condiciones o existencia de contrato sobre todo en hostelería y servicios) y horarios.

ASPECTOS QUE FACILITAN Y DIFICULTAN LA MIGRACIÓN:

Aspectos o factores que **dificultan la migración** de un mayor número de trabajadores/as hacia otros sectores con nuevos yacimientos de empleo	Aspectos o factores **facilitan la migración** de un mayor número de trabajadores/as hacia otros sectores con nuevos yacimientos de empleo
❖ **Baja formación** ❖ Características propias de la realización laboral del sector servicios: **malos horarios** (diferencia de salarios de los sectores origen a los sectores receptores hace que la gente no se mueva en tanto tengan subsidio), **malos salarios y baja valoración social** ❖ **Convenios desfavorables** en muchos casos en comparativa con los anteriores (por ejemplo el de ayuda a domicilio) ❖ **Peores condiciones económicas** en los sectores receptores (industria- turismo por ejemplo) ❖ **Falta de cultura de movilidad** tanto geográfica como intersectorial ❖ **Precariedad laboral** lo que genera ique los/as parados/as prefieran seguir cobrando el subsidio de desempleo.	❖ **La crisis cada vez mayor no deja mucho margen fuera de la migración para muchos/as trabajadores/as.** (situación laboral actual y sus peores perspectivas) ❖ En algunos casos el sector receptor tiene **mejores condiciones** (monetarias y de remuneración) ❖ **Mejores horarios** en algunos casos (por ejemplo comedores respecto a hostelería rural ❖ **El final del subsidio.** ❖ La **disminución en competencias** en algunas ocupaciones, por simplificación de funciones que permite que accedan al trabajo colectivos de otros sectores, se está contratando mucho ayudante. Bajo nivel de cualificación requerido en algunos casos.

Considerando las características personales individuales, otro factor a tener en cuenta en cuanto a los aspectos que dificultan la movilidad laboral sería

la **inseguridad ante el cambio**, sobre todo en el caso de los/as ocupados/as o parados/as de corta duración).

No hay un sector claro en cuanto a atracción y generación fuerte de empleo y aunque se pueden establecer generalizaciones la realidad argumenta que las ocupaciones más demandadas son las de bajo nivel de cualificación. Se detecta una posible reestructuración de plantillas a base de auxiliares y de mandos intermedios o altos capaces de mejorar la productividad aunque sea con trabajadores/as menos formados/as. Se contratan pocos mandos intermedios, pero este número de contrataciones es muy importante como indicador de cambio.

5.1.4. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS SALARIOS SOBRE LOS ABANDONOS DE TRABAJO VOLUNTARIOS

Dentro del análisis de influencia de los salarios sobre los abandonos voluntarios, presentamos el estudio de los casos para cada ocupación analizada:

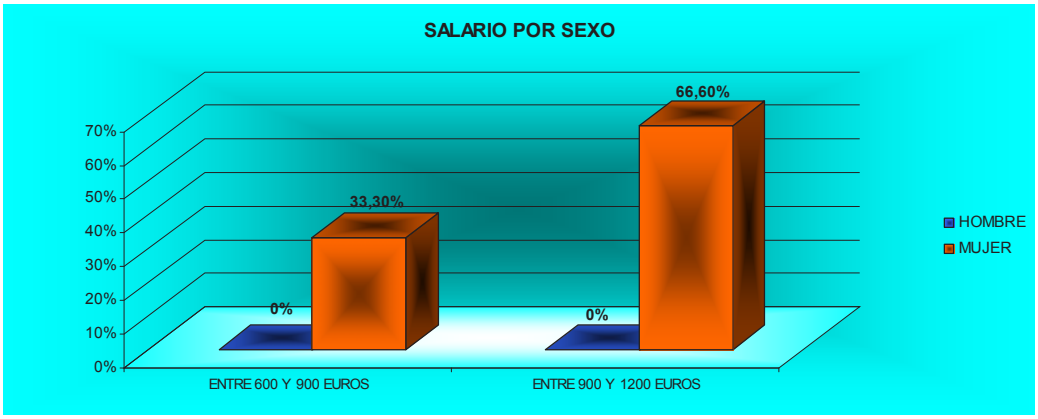
1- Formador/a de formación ocupacional no reglada

Dentro de la ocupación de formador/a de formación ocupacional, las personas seleccionadas por muestreo aleatorio son mujeres, reflejando este dato una tendencia del sector, pero que esta ocupación esté mayoritariamente ocupada por el sexo femenino, no implica que sea un puesto únicamente cubierto por personas de este sexo. Los salarios en función del sexo están en el intervalo de 900 a 1.200 euros:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	33,30%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	66,60%
TOTAL	**0%**	**100%**

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

Gráficamente se refleja de la siguiente forma:



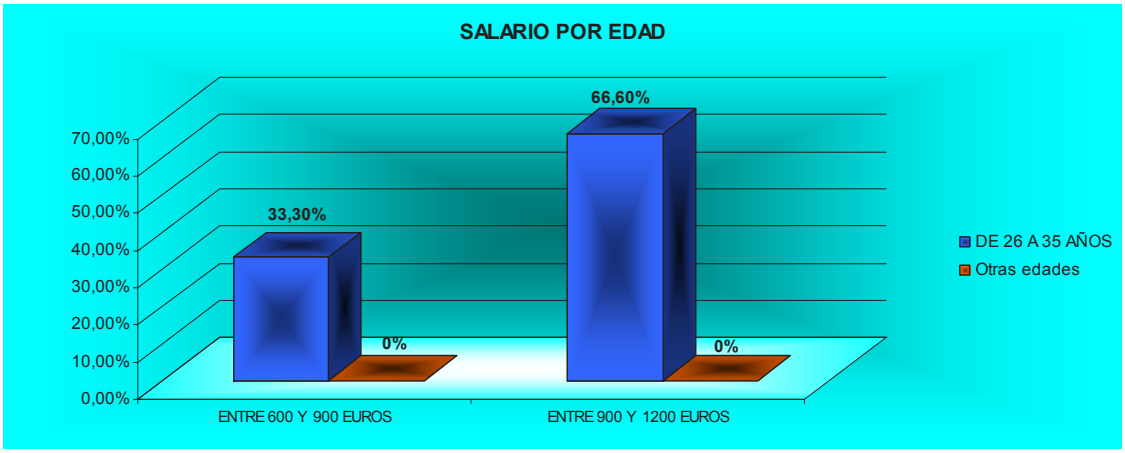
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En el cruce de salario por edad, para esta ocupación los casos encontrados se encuentran en el intervalo de 26 a 35 años, lo que marca la tendencia de la ocupación, con un salario mayoritariamente comprendido entre los 900 y los 1200 euros. Los datos se muestran a continuación.

SALARIO POR EDAD	
SALARIO:	**DE 26 A 35 AÑOS**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	33,30%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	66,60%
Total	**100%**

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

Para poder ver estos datos se forma gráfica se presentan en el siguiente formato:



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

El nivel de estudios de las personas que ocupan este puesto es mayoritariamente de titulación media, aunque también existen personas con estudios superiores, con un salario comprendido entre 900 y 1.200 euros:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS		
SALARIO:	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/LICENCIATURA**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	33,30%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	66,60%	0%
Total:	**100%**	

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

Estos datos se muestran con el siguiente gráfico de barras de forma gráfica:

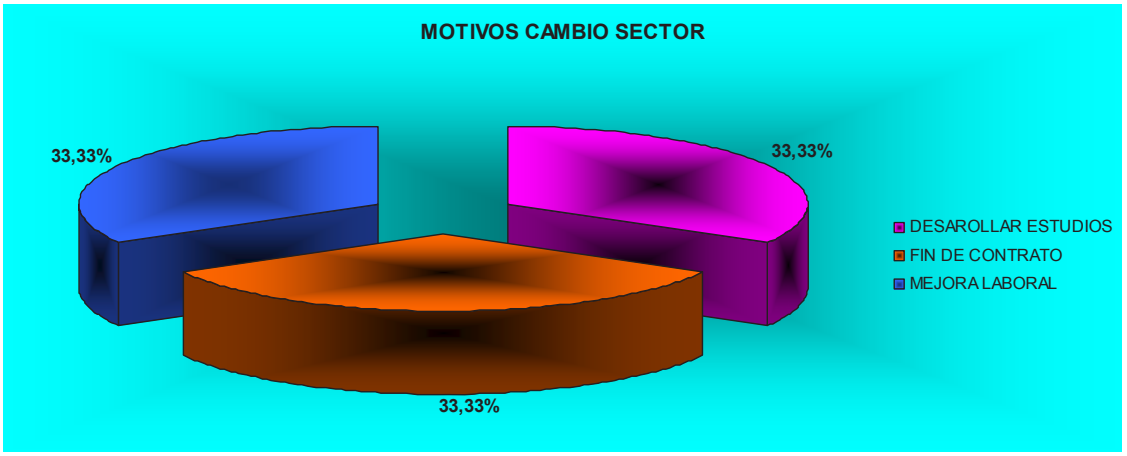
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Para esta ocupación los motivos por los cuales cambiaron de sector, fueron los siguientes:

MOTIVOS CAUSAS CAMBIO DE SECTOR
DESAROLLAR ESTUDIOS
FIN DE CONTRATO
MEJORA LABORAL

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

Se constata que cambiaron por igualdad de porcentaje en los tres casos, para desarrollar los estudios, por el fin del contrato o para una mejora laboral.



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

CONCLUSIÓN: La ocupación de Formador/a de formación ocupacional no reglada es un puesto desempeñado principalmente por mujeres, con estudios superiores y cobrando un ratio mayoritario de entre 900 y 1.200 euros. Los motivos por los que cambiaron de sector fueron motivos relacionados con la mejora, tanto sea esta laboral como de desarrollo profesional, en ningún caso se alude que sea por una mejora en el salario, por lo que no se puede establecer una conexión directa entre el cambio de puesto y el salario percibido en el nuevo puesto.

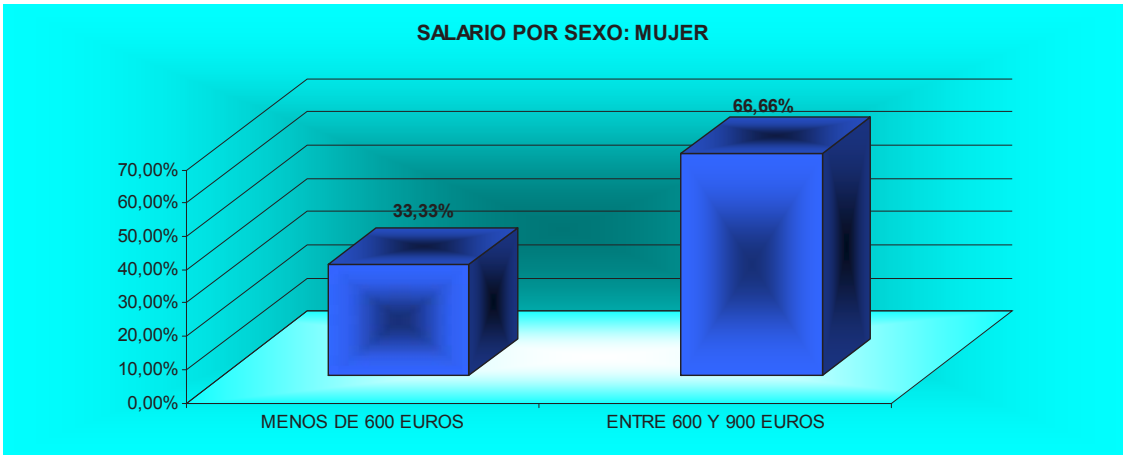
2- Técnico/a en educación infantil

Se determinan en primer lugar el perfil de las personas que se incorporan a esta ocupación, en los últimos dos años provenientes de otros sectores y/o actividades, para determinar la existencia o no de abandonos voluntarios de los sectores de procedencia. Así, se puede observar tal y como marca la muestra seleccionada que se trata de un perfil eminentemente femenino con unos salarios de entre 600 y 900 euros:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
MENOS DE 600 EUROS	0%	33,33%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	66,66%
TOTAL	**0%**	**100%**

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

Gráficamente, los datos se muestran a continuación:



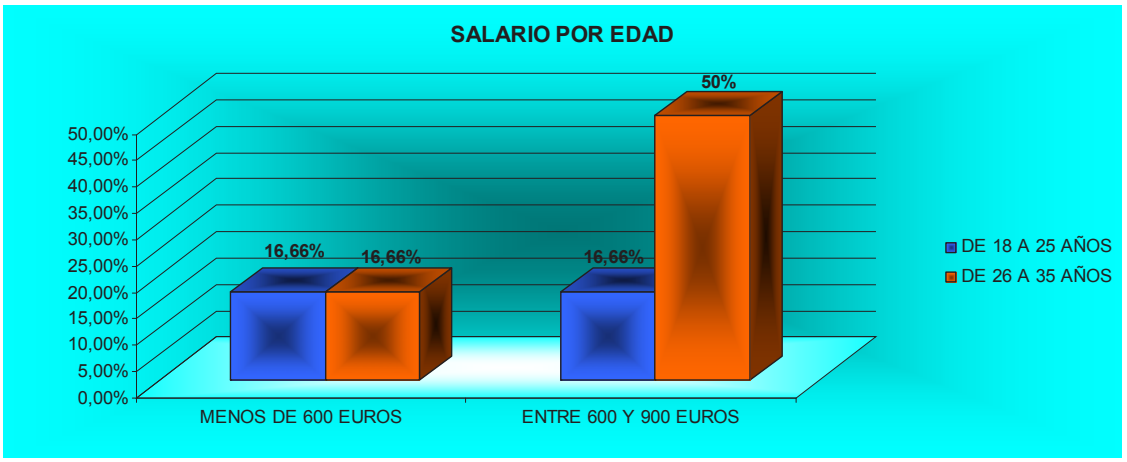
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Los ratios salariales de la muestra encuestada en función de la edad, salarios bajos para personas jóvenes, son personas con edades comprendida entre los 18 y 35 años:

SALARIO POR EDAD		
SALARIO:	**DE 18 A 25 AÑOS**	**DE 26 A 35 AÑOS**
MENOS DE 600 EUROS	16,66%	16,66%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	16,66%	50%
Total	**33,30**	**66,70%**

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

Gráficamente se puede comprobar que el perfil mayoritario muestra la incorporación a esta ocupación de personas con edades comprendidas entre los 26-35 años con un ratio salarial de entre 600 y 900 euros:



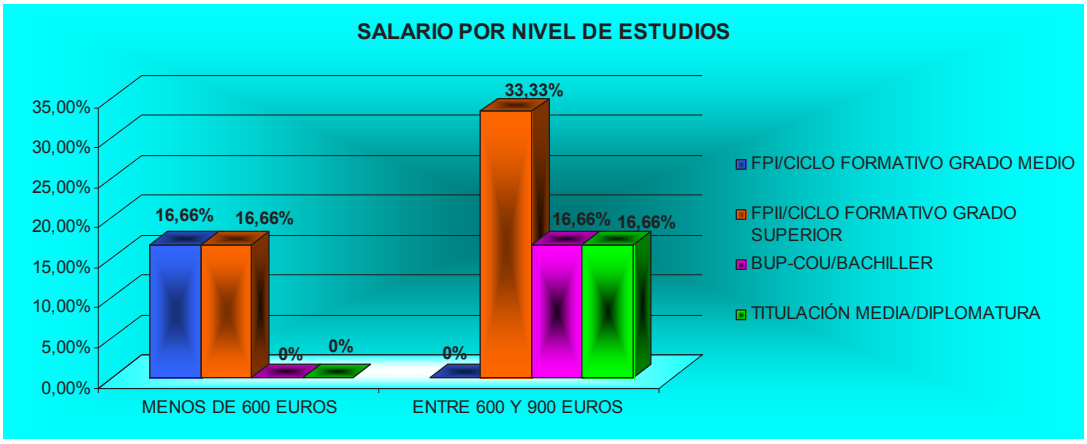
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

El nivel de estudios que refleja la muestra para esta ocupación marca las titulaciones necesarias para el desempeño del trabajo, se puede observar que las personas con salarios inferiores tienen titulaciones de FP (principalmente FPII o equivalente) mientras que los salarios más altos son en titulaciones de Bachiller o equivalente y/o titulaciones medias. Los datos se muestran a continuación:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPI/CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO**	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**
MENOS DE 600 EUROS	16,66%	16,66%	0%	0%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	33,33%	16,66%	16,66%
Total:	**16,66%**	**50%**	**16,66%**	**16,66%**

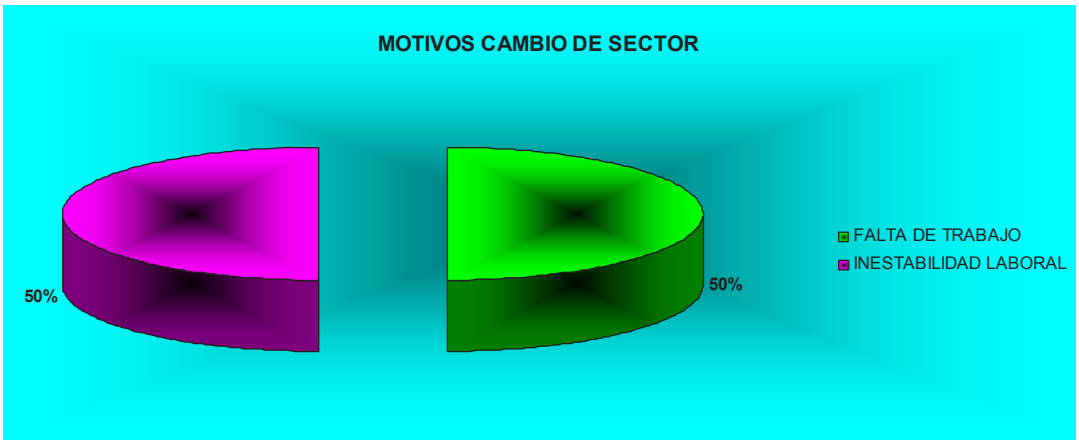
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

A continuación se muestra el gráfico de barras donde se pueden observar estos resultados:



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

Las motivaciones que impulsaron el cambio de puesto fueron principalmente motivos relacionados con la inestabilidad laboral y la falta de trabajo:



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

Las causas explícitas que se registran además de fin de contrato, se tratan de causas de abandono voluntario, contemplándose la iniciativa propia y la preferencia de trabajar en la rama de actividad para la que están formados.

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
FIN DE CONTRATO
INICIATIVA PROPIA
TRABAJAR EN SU RAMA

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

CONCLUSIÓN: Se puede concluir con respecto a la relación existente entre los salarios y los abandonos voluntarios hacia este puesto, que se detecta una manifestación expresa de abandonos voluntarios, pero las causas registradas no están relacionadas con los salarios (de hecho se registran salarios bajos para esta ocupación) si no a motivos de falta de empleo y por iniciativa para trabajar en una rama en la que se especializaron. Los sectores de procedencia marcan esta tendencia ya que las personas provienen de actividades de limpieza, comercio, construcción e industria de la alimentación y bebidas.

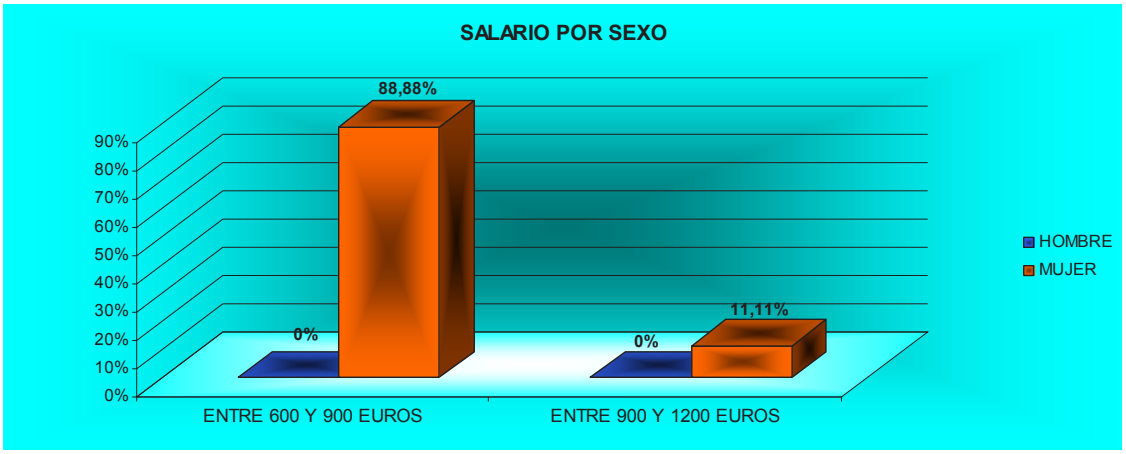
3- Auxiliar de enfermería de geriatría

El perfil de persona que migra al puesto de auxiliar de geriatría es un perfil mayoritariamente (no por ello exclusivamente) femenino, cuyo salario en la mayoría de los casos está entre los 600 y 900 euros. Los porcentajes que avalan esta afirmación extraídos de la muestra aleatoria son los siguientes:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	88,88%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	11,11%
TOTAL	**0%**	**100%**

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

Gráficamente se muestran estos resultados:



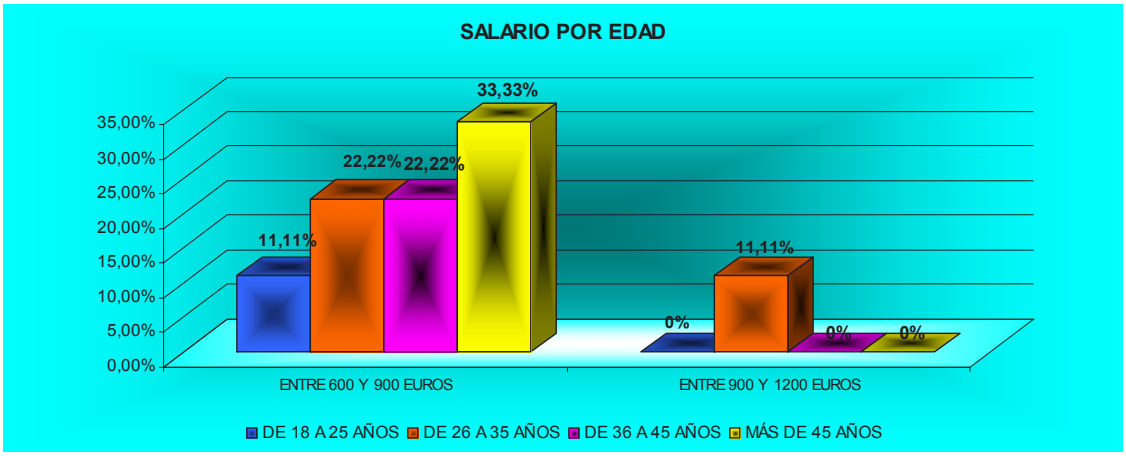
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En cuanto al salario relativo a los intervalos de edad propuestos, se trata de personas en la mayoría de los casos con más de 25 años:

SALARIO POR EDAD				
SALARIO:	**DE 18 A 25 AÑOS**	**DE 26 A 35 AÑOS**	**DE 36 A 45 AÑOS**	**MÁS DE 45 AÑOS**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	11,11%	22,22%	22,22%	33,33%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	11,11%	0%	0%
Total	**11,11%**	**33,33%**	**22,22%**	**33,33%**

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

Porcentajes que tienen su peso es el intervalo salarial, como ya se ha comentado, de entre 600 y 900 euros, estos resultados se muestra a continuación de forma visual en un gráfico de barras:



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

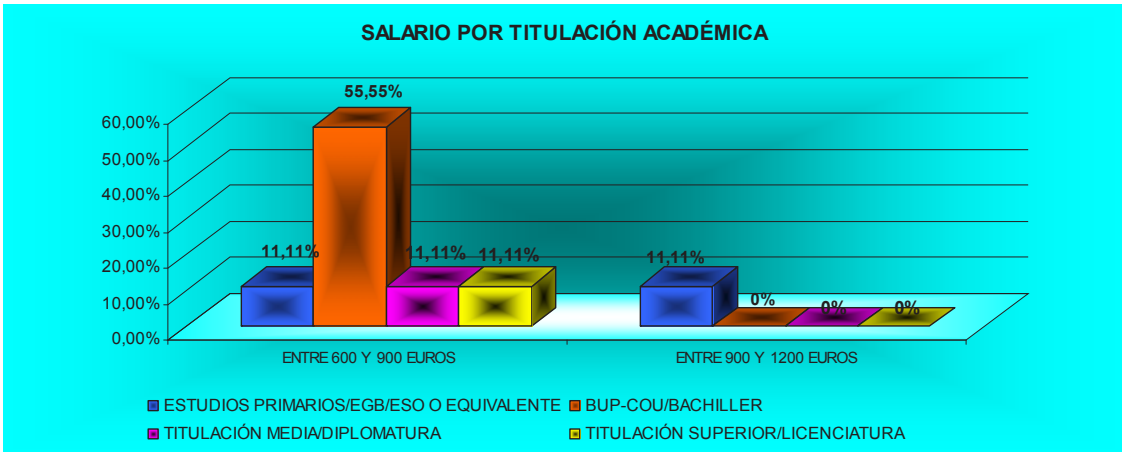
El peso de los niveles de estudios recae en el intervalo de entre 600 y 900 euros, existiendo personas que realizan esta ocupación con todo el abanico de nivel de estudios, así los resultados obtenidos son los siguientes:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/LICENCIATURA**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	11,11%	55,55%	11,11%	11,11%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	11,11%	0%	0%	0%

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/LICENCIATURA**
Total:	**22,22%**	**55,55%**	**11,11%**	**11,11%**

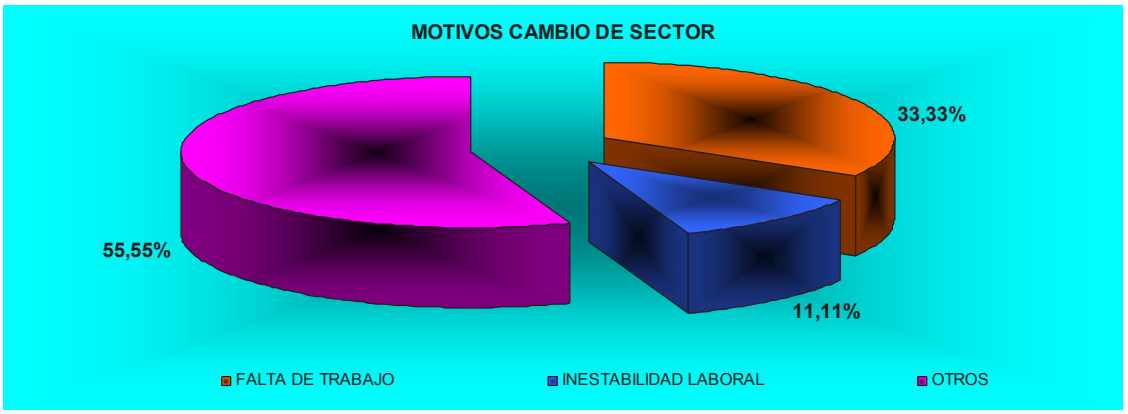
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Mayoritariamente son personas con un nivel de estudios de BUP-COU Bachiller o equivalente, tal y como se muestra gráficamente a continuación:



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

Los motivos por los cuales se cambiaron de sector son los que siguen:



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

Se contempla un apartado de otros motivos por los cuales las personas migradas a esta ocupación cambiaron de sector, dentro de los cuales se engloban los siguientes:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
FIN DE CONTRATO
INICIATIVA PROPIA
MOTIVOS PERSONALES
TRABAJO TEMPORAL (SUSTITUCIÓN)

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

CONCLUSIÓN: Teniendo en cuenta el perfil migratorio hacia esta ocupación y la afirmación de que el cambio de sector (principalmente desde el servicio doméstico y el sector del comercio), es debido a la iniciativa propia de las personas trabajadoras, junto a los motivos de inestabilidad laboral y falta de trabajo; por lo se puede establecer una relación entre la influencia de los salarios relativos a esta ocupación y los abandonos voluntarios de sus puestos anteriores. A lo dicho se hace una matización relativa a que aunque el intervalos mayoritario es el de 600 a 900 euros (intervalo bajo), los salarios, en la mayoría e los casos junto a la inestabilidad, son someramente inferiores o peores en los puestos que dejaron con respecto a esta ocupación a la que se incorporan.

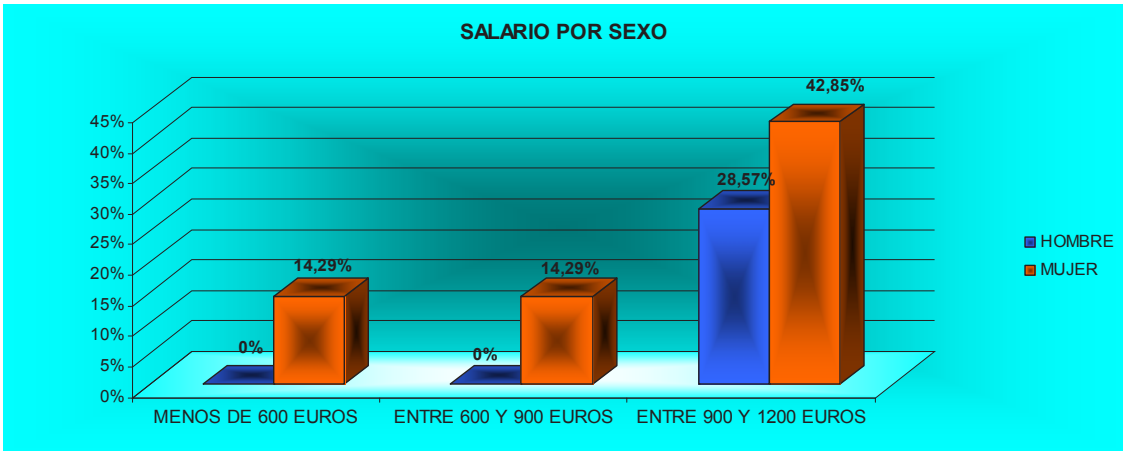
4- Recepcionista de hotel

Con respecto a la ocupación de recepcionista de hotel, se ve una clara diferencia en función a las tendencias detectadas por medio de la muestra de la investigación; la incorporación de las mujer en este puesto proveniente de otros sectores es mayor, en los tres intervalos salariales expuestos a continuación, mientras que la incorporación del hombre es mayoritaria en el intervalo de 900 a 1200 euros.

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
MENOS DE 600 EUROS	0%	14,29%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	14,29%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	28,57%	42,85%
TOTAL	**28,57%**	**71,43%**

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

Así, gráficamente aunque se constata un claro predominio de la mujer en todos los intervalos, existe una incorporación del hombre en el intervalo salarial superior:



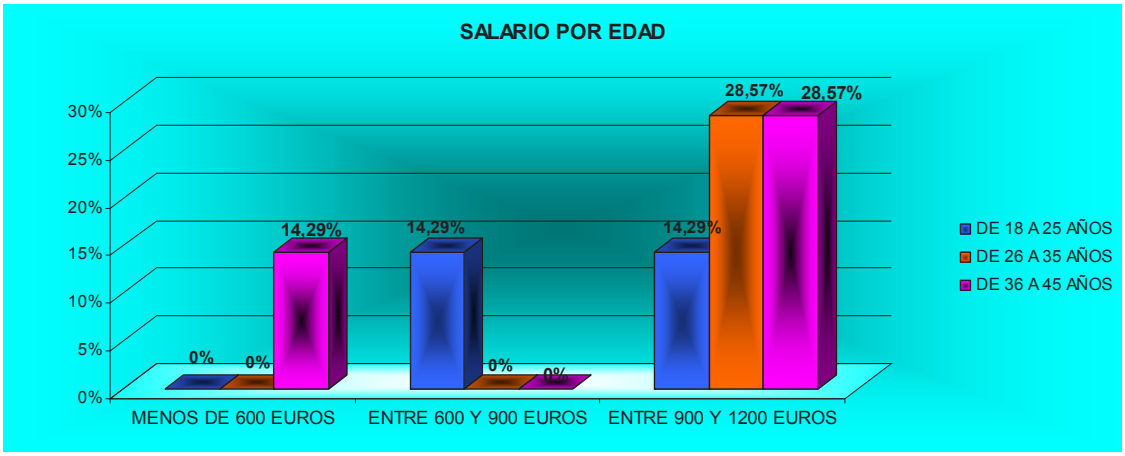
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Con respecto a los intervalos de edad por salario, el perfil de persona migrante a esta ocupación es de 36- 45 años, con intervalos salariales que oscilan desde los 600-900 euros y los 1200-1800 euros:

SALARIO POR EDAD			
SALARIO:	**DE 18 A 25 AÑOS**	**DE 26 A 35 AÑOS**	**DE 36 A 45 AÑOS**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	0%	14,29%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	14,29%	0%	0%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	14,29%	28,57%	28,57%
Total	**28,58**	**28,57**	**42.86**

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

Tanto las personas de 26-35 años como las de 36-45 años cobran de salario bruto mayoritariamente entre 900-1200 euros. Estos datos se muestran gráficamente a continuación:



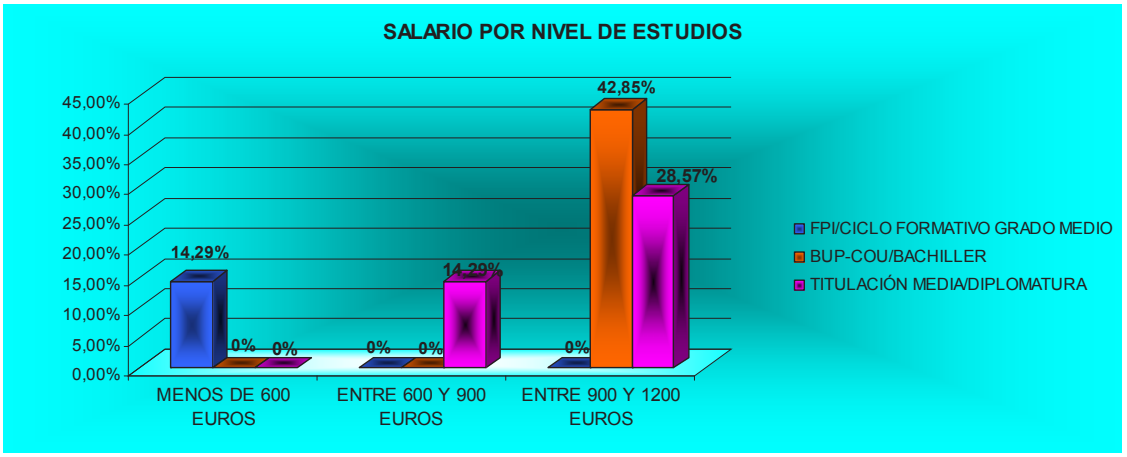
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Las personas que cobran entre 900 y 1200 euros tienen estudios de BUP-COU- Bachiller o equivalente y titulación media. En la franja salarial inferior para esta ocupación son personas con nivel de estudios de FPII o ciclos formativos de grado superior

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/ BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/ DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA**
MENOS DE 600 EUROS	14,29%	0%	0%	0%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	0%	14,29%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	42,85%	28,57%	0%
Total:	**14,29%**	**42,85%**	**42,86**	**0%**

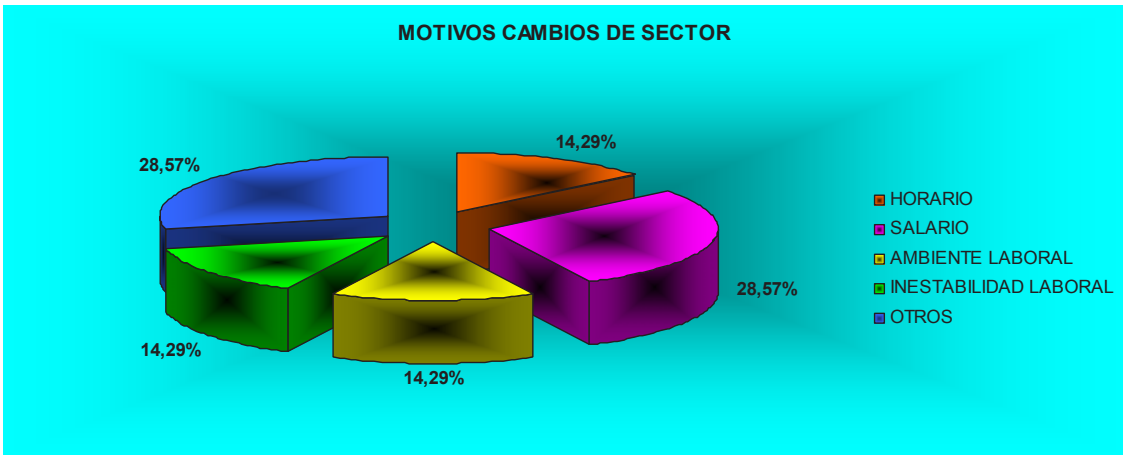
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Gráficamente se observa por lo tanto que el perfil mayoritario son personas que cobran entre 900 y 1200 euros con BUP COU o Bachiller.



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

Teniendo en cuenta todos estos datos, las personas migradas a esta ocupación manifiestan que el cambio se produce por principalmente por el salario y por otros motivos no contemplados por la encuesta. Además apuntan como la inestabilidad laboral que sufrían, problemas con los horarios y el ambiente laboral.



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

Dentro de los otros motivos que potencian la marcha del sector de procedencia se destacan los siguientes:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
FIN DE CONTRATO
INICIATIVA PROPIA

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
MOTIVOS PERSONALES
TRABAJO TEMPORAL (SUSTITUCIÓN)

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

CONCLUSIÓN: Para la ocupación de recepcionista de hotel cuyo perfil de incorporación migratoria es de mujeres con estudios medios, con un ratio salarial de 900-1200 euros y con una manifestación de motivos de cambio de sector basado en el cambio para la mejora en general y la mejora salarial en particular, se podrían decir que efectivamente existe una relación directa entre la influencia de los salarios y el abandono voluntario de las actividades de procedencia. Para esta ocupación en concreto los movimientos migratorios, según los resultados obtenidos, se realizan dentro del sector servicios para la mejora ocupacional en todos los niveles.

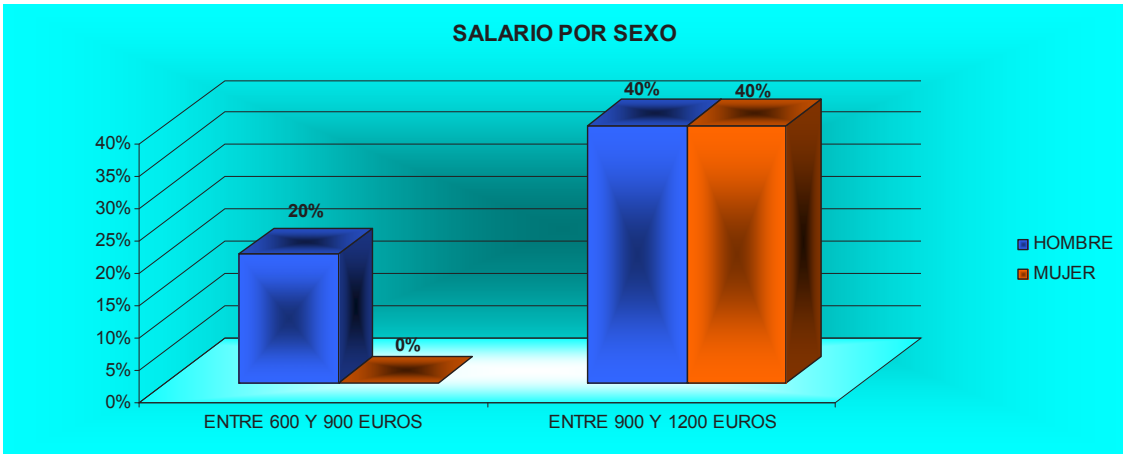
5- Camarero/a

Las personas que se incorporan a este puesto procedentes de otros sectores y/o ocupaciones son personas de ambos sexos (se detecta una ligera tendencia de contratación de los hombres sobre las mujeres), con ratios salariales que oscilan desde los 600 a los 1200 euros, siendo el ratio de 900- 1200 euros el predominante tanto para hombres como para mujeres:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 600 Y 900 EUROS	20%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	40%	40%
TOTAL:	**60%**	**40%**

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

De forma gráfica, se observa estas tendencias en el siguiente gráfico de barras:



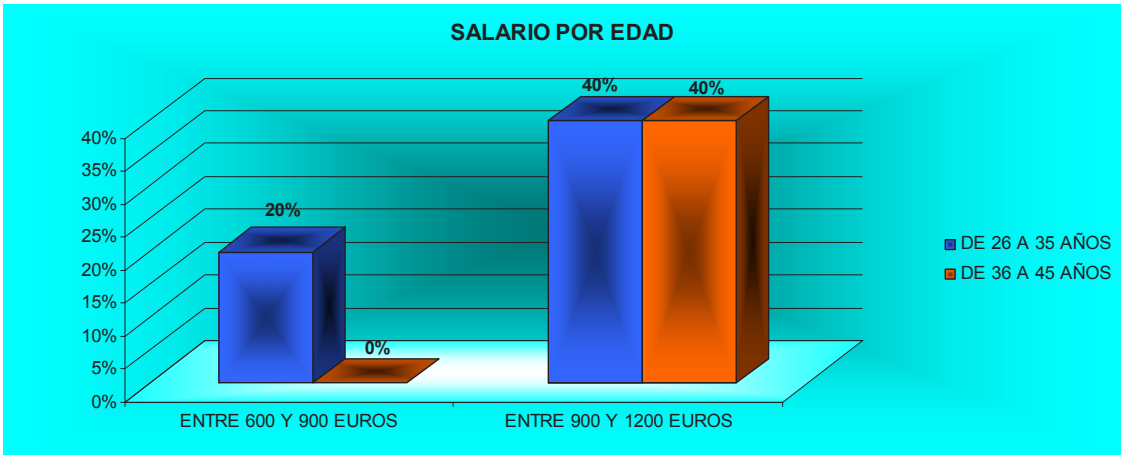
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Se trata de personas con edades comprendidas entre los 26 y los 45 años. Se evidencia que las personas que se incorporan dentro del ratio salarial de 36-45 años tienen salarios superiores, así como un alto porcentaje de personas de 26-35 años. El ratio salarial inferior, entre 600 y 900 euros es ocupado por personas de entre 26 y 35 años, los datos porcentuales se muestran a continuación:

SALARIO POR EDAD		
SALARIO:	**DE 26 A 35 AÑOS**	**DE 36 A 45 AÑOS**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	20%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	40%	40%
Total	**60%**	**40%**

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

Estos datos se muestran gráficamente de la siguiente forma:



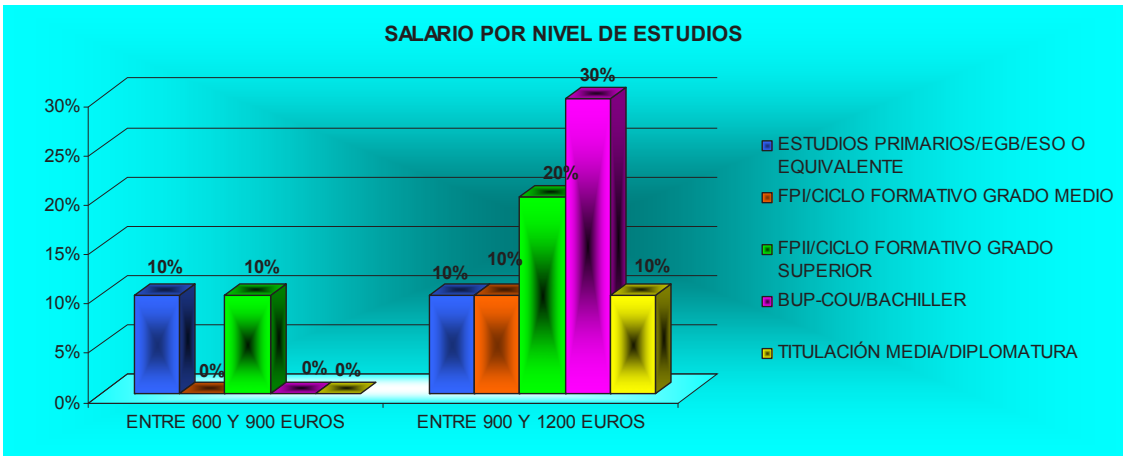
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En cuanto al nivel de estudios en relación con los salarios netos de las personas que se incorporan a este puesto, se destaca que se incorporan personas de casi todas las tipologías de titulaciones, desde estudios primarios a titulados medios.

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS					
SALARIO:	**ESTUDIOS PRIMARIOS/EGB/ESO O EQUIVALENTE**	**FPI/CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO**	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	10%	0%	10%	0%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	10%	10%	20%	30%	10%
Total:	**20%**	**10%**	**30%**	**30%**	**10%**

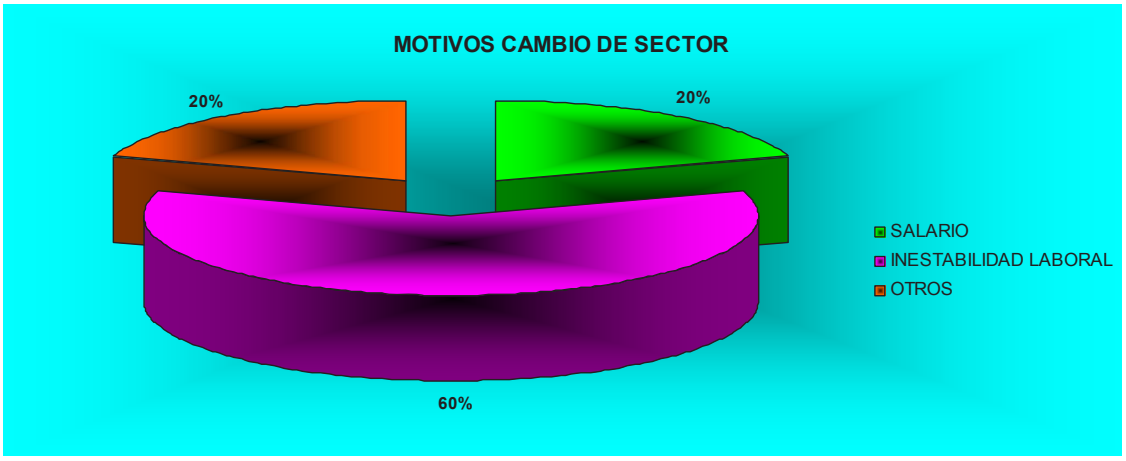
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Se puede establecer la relación que las personas que más cobran son las que tienen titulaciones superiores. Estos datos ya marcan que no se trata de una ocupación en la que se pueda establecer una relación directa entre los salarios y el abandono voluntario y cambio de puesto, tal y como se defenderá a continuación:



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

Los motivos de cambios de sector más destacados es la inestabilidad laboral, seguida del salario (en los casos de sectores de procedencia con peores condiciones laborales) y otras causas de cambio e sector:



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

Dentro de las otras causas, se destacan motivaciones personales de ámbito familiar:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
FAMILIARES (negocios familiares entre otros)

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

CONCLUSIÓN: Aunque existe un bajo porcentaje de personas encuestadas en la muestra que manifiesta que el cambio del sector se produce por mejoras salariales, estudiando los sectores de origen (comercio, construcción, servicio doméstico, transportes, industria, etc.), la tendencia del perfil en cuanto a edades, sexo y nivel de estudios y el resto de los motivos explícitos de cambio de puesto e incorporación en esta ocupación concreta, no se puede establecer una implicación clara entre el abandono del puesto y el salario.

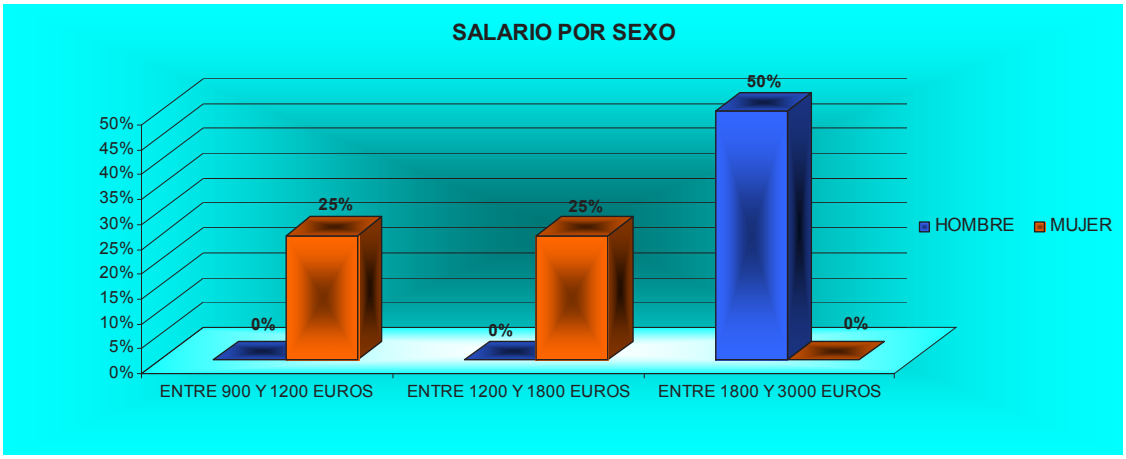
6- Ingeniero/a de proyectos

La incorporación de personas a este puesto y su relación con el salario nos muestran que las mujeres que se incorporaron tienen unos estratos salariales de entre 900 y 1800 euros, mientras que los hombres que se incorporaron a este puesto tienen un salario de entre 1800 y 3000 euros.

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	25%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	0%	25%
ENTRE 1800 Y 3000 EUROS	50%	0%
TOTAL:	**50%**	**50%**

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

Gráficamente, se ve esta tendencia de forma clara:



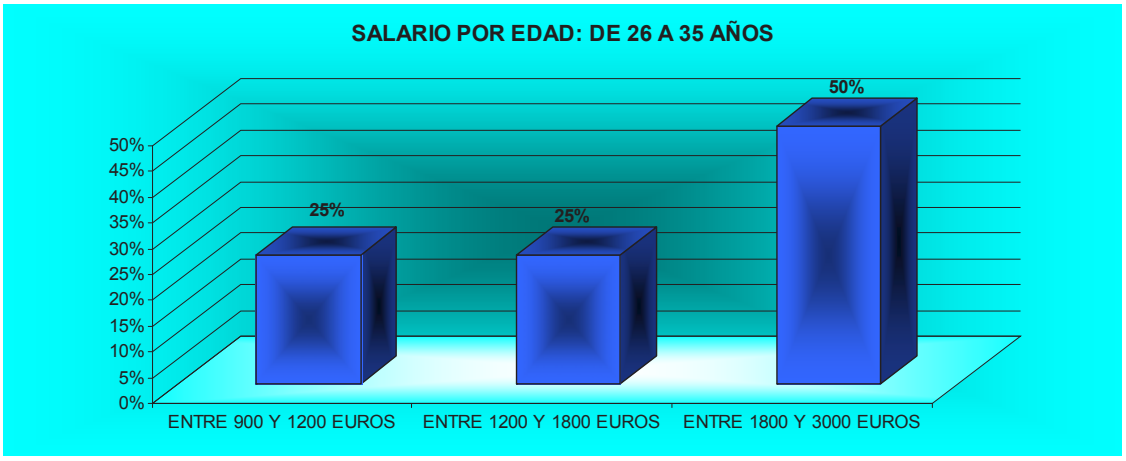
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

El perfil de personas que se incorporan a estos puestos marca una tendencia clara de personas jóvenes principalmente, con edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, con ratios salariales que van desde los 900 y 1200 (sólo un 25%) y más de 1200 hasta los 18000 euros:

SALARIO POR EDAD	
SALARIO:	**DE 36 A 45 AÑOS**
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	25%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	25%
ENTRE 1800 Y 3000 EUROS	50%
Total	**100%**

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

Gráficamente se exponen estos datos a continuación:



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

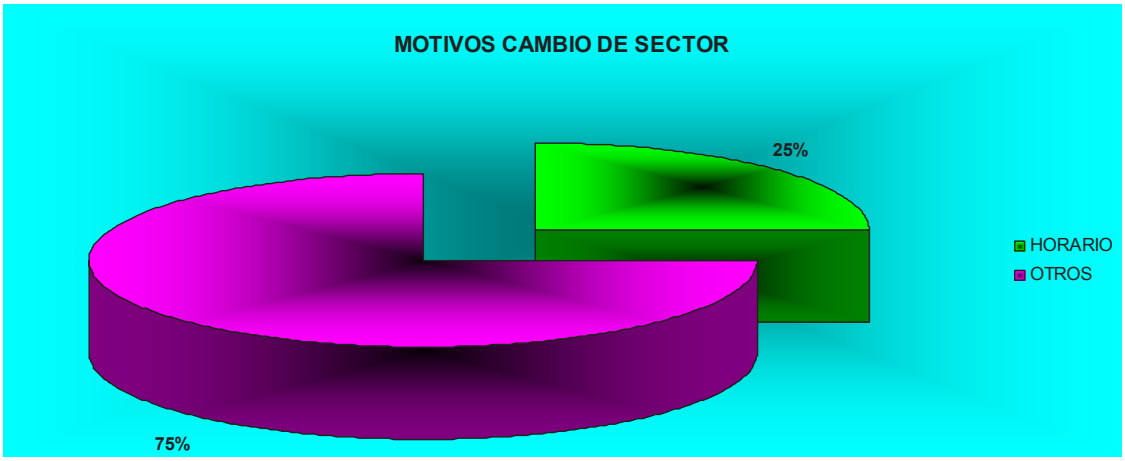
El nivel de estudios de las personas que pasan a ocupar esta ocupación son personas preparadas para el desempeño de la misma, con titulaciones superiores, con los ratios salariales ya expuestos:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS	
SALARIO:	**TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA**
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	25%

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS	
SALARIO:	**TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA**
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	25%
ENTRE 1800 Y 3000 EUROS	50%
Total:	**100%**

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

Dentro de los motivos que se explicitan por parte de las personas encuestadas como muestra para esta ocupación, se apuntan un 25% como causa los horarios, es decir, una mejora en cuanto a los horarios de los puestos receptores y un 75% de otros motivos los cuáles se comentan a continuación:



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

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
CAMBIO DE EMPRESA
MEJORA LABORAL
MEJORA SALARIAL

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

Los motivos que se barajan principalmente como cambio de puesto marcan todos ellos una clara tendencia de mejora laboral o salarial.

CONCLUSIÓN: El recorrido analítico que se realiza para esta ocupación con el fin de determinar la relación entre los abandonos voluntarios y los salarios, en función de las ocupaciones de referencia, se puede afirmar que efectivamente esta relación es concluyente, es decir, que las personas han optado al cambio hacia esta ocupación por una mejora salarial.

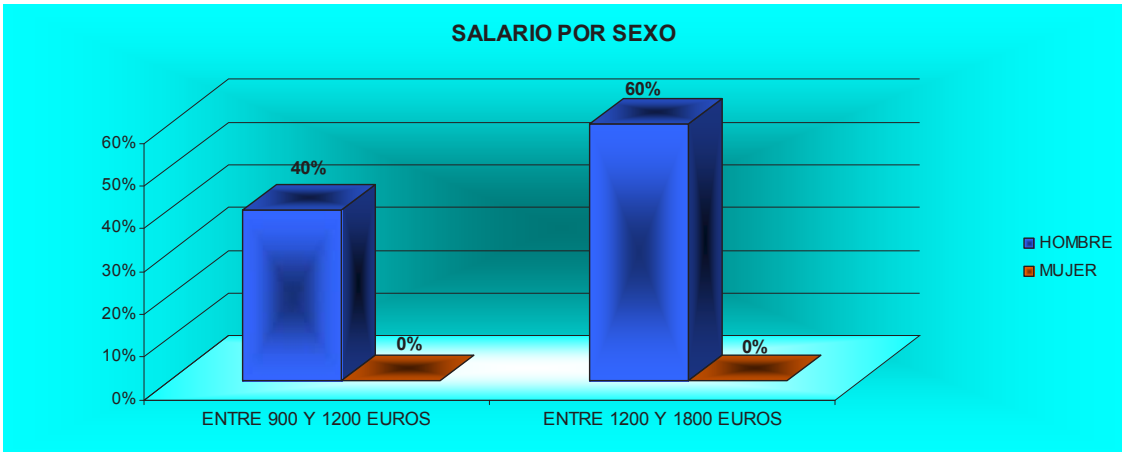
7- Delineante/a

Para la ocupación de delineante, podemos observar que las incorporaciones de personas de otros sectores o actividades se dan en hombres. Claramente marca la tendencia masculinizada de contratación, con unos de los ratios salariales mayores en relación a otras ocupaciones estudiadas, así los resultados obtenidos son los siguientes:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	40%	0%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	60%	0%
TOTAL	**100%**	**0%**

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

Gráficamente se observa además, que le salario mensual neto en el puesto oscila principalmente entre los 1200 y 1800 euros con un 60% de los casos, siendo el ratio siguiente, con un 40% un salario comprendido entre los 900 y 1200 euros. Así, estos datos se observan en el siguiente gráfico de barras:



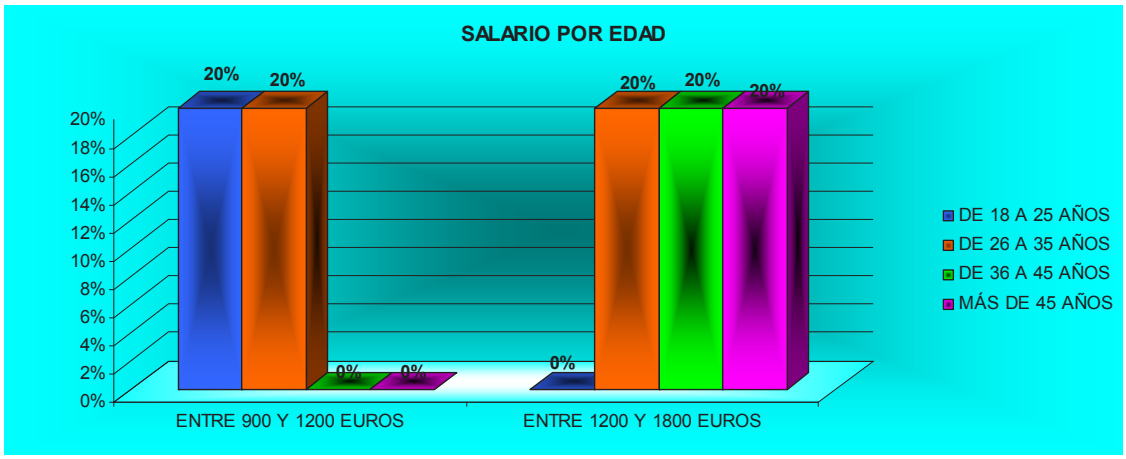
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Se observa para esta ocupación una incorporación de personas provenientes de otros sectores en todos los ratios de edad estudiados, detectando un mayor incremento en el ratio de 26-35 años. Se observa en relación a los ratios salariales por edad, que en las personas que tiene unos ratios de edad inferiores tienen un salario neto inferior, así como aumentamos en los ratios de edad aumenta el intervalo salarial.

SALARIO POR EDAD				
SALARIO:	**DE 18 A 25 AÑOS**	**DE 26 A 35 AÑOS**	**DE 36 A 45 AÑOS**	**MÁS DE 45 AÑOS**
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	20%	20%	0%	0%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	0%	20%	20%	20%
Total	**20%**	**40%**	**20%**	**20%**

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

Gráficamente se pueden ver estos resultados en la siguiente gráfica, donde se aprecia que en el ratio de 900 a 1200 tenemos un 40% de los casos con respecto a la edad y en el intervalo salarial de 1200 a 1800 un 60% de los casos.



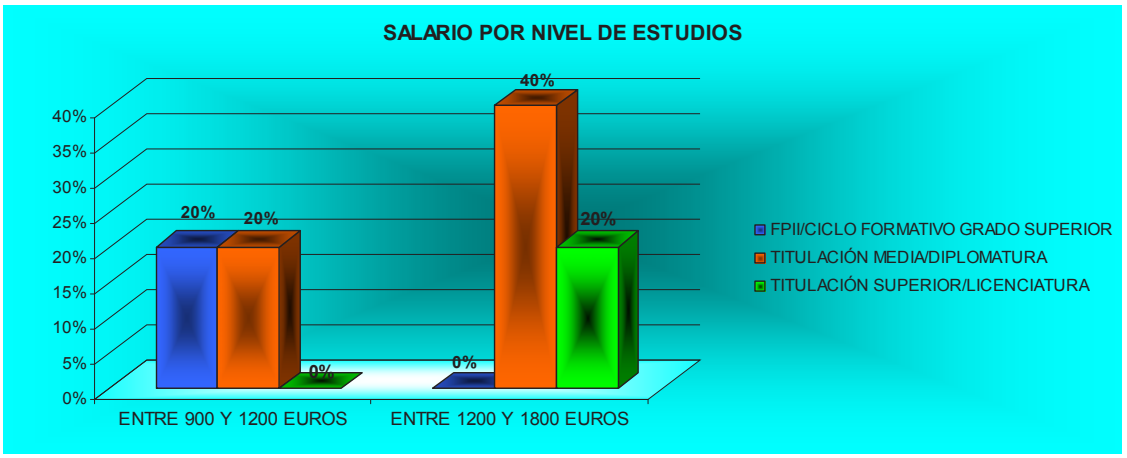
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En el cruce de salario neto mensual por nivel de estudios se observa que los estudios oscilan desde FII o equivalente a una titulación superior (no se detectan estudio de BUP COU o equivalente). Las personas con menor nivel de estudios tienen unos salarios más bajos, mientras que aquellas personas con nivel de estudios más altos cobran más. El perfil mayoritario es de una persona de titulación medida o diplomatura con que cobran entre 1200 y 1800 euros.

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS			
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**TITULACIÓN MEDIA/DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/LICENCIATURA**
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	20%	20%	20%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	0%	40%	0%
Total:	**20%**	**60%**	**20%**

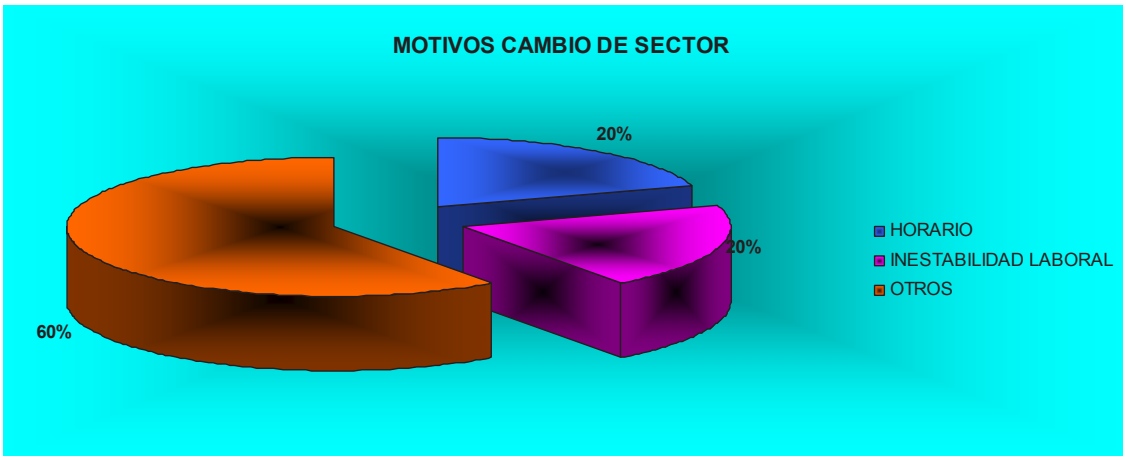
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Gráficamente se observan estos datos de la siguiente forma:



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

Los cambios de sector, o actividad dentro del sector, para esta ocupación se producen mayoritariamente dentro de otros motivos a los contemplados inicialmente por la encuesta. Se apunta también el horario y la inestabilidad laboral como causas barajadas. Los porcentajes que se detectan son los siguientes:



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

Dentro de otros motivos se detectan por igualdad de casos los siguientes:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
CIERRE DE LA EMPRESA
PROBLEMAS CON LA DIRECCIÓN
REDUCCIÓN DE PLANTILLA

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

CONCLUSIÓN: Para realizar un análisis de influencia de salarios sobre los abandonos voluntarios para esta ocupación, teniendo en cuenta el recorrido de la misma a través estos cruces de variables, y al saber que los motivos de abandono son: cierre de la empresa, reducción de plantilla y problemas con dirección, no se puede realizar una implicación directa. Es más, si analizamos los sectores o actividades de procedencia, son sectores en los que los salarios por convenio son salarios también altos.

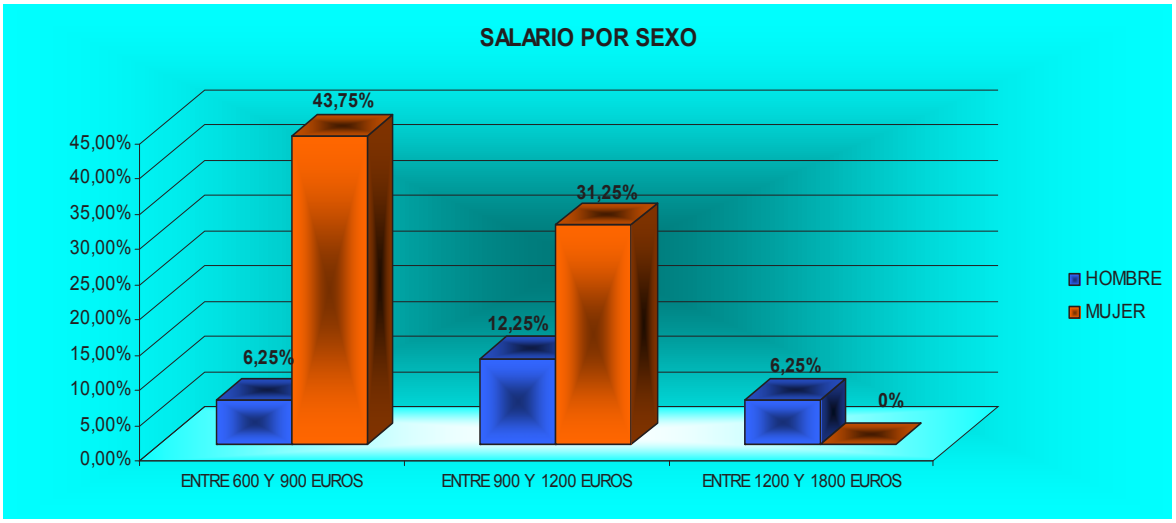
8- Técnico/a administrativo/a

Según los resultados obtenidos de los/as trabajadores/as migrados a esta ocupación, la relación entre trabajo y sexo es la que sigue:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 600 Y 900 EUROS	6,25%	43,75%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	12,25%	31,25%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	6,25%	0%
TOTAL	**25%**	**75%**

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

Así se puede observar que la mayor parte de trabajadores/as migrados/as son mayoritariamente mujeres que pasan a cobrar un salario entre 600 y 900 euros.



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

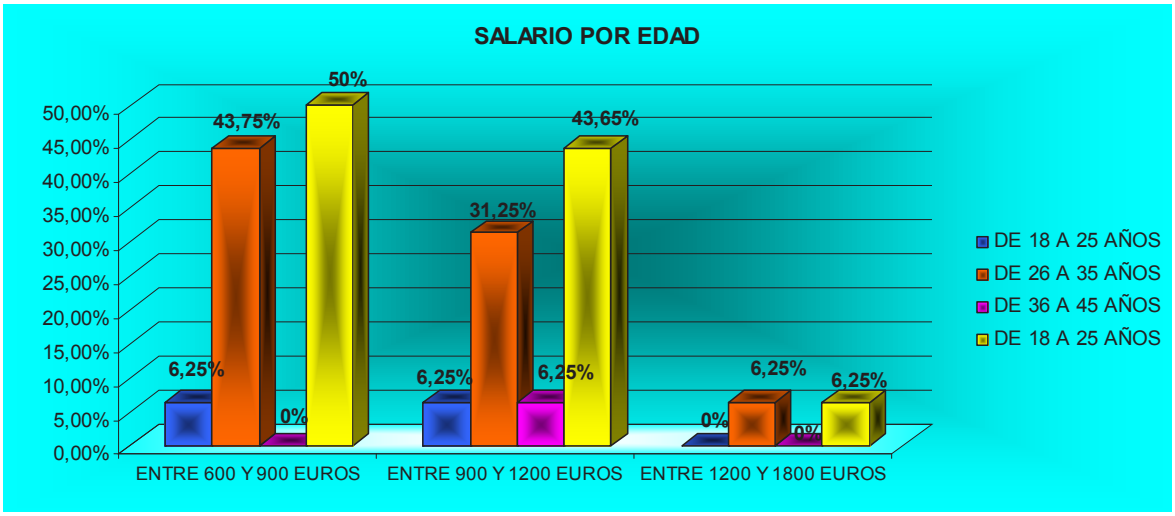
La edad de los/as trabajadores/as con referencia al salario, es la siguiente:

SALARIO POR EDAD			
SALARIO:	DE 18 A 25 AÑOS	DE 26 A 35 AÑOS	DE 36 A 45 AÑOS
ENTRE 600 Y 900 EUROS	6,25%	43,75%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	6,25%	31,25%	6,25%

SALARIO POR EDAD			
SALARIO:	**DE 18 A 25 AÑOS**	**DE 26 A 35 AÑOS**	**DE 36 A 45 AÑOS**
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	0%	6,25%	0%
Total	**12,5%**	**81,25**	**6,25%**

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

Gráficamente se observa que mayoritariamente son trabajadores/as de 18 a 25 años y de 26-35 años con salarios de entre 600 y 900 euros:



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

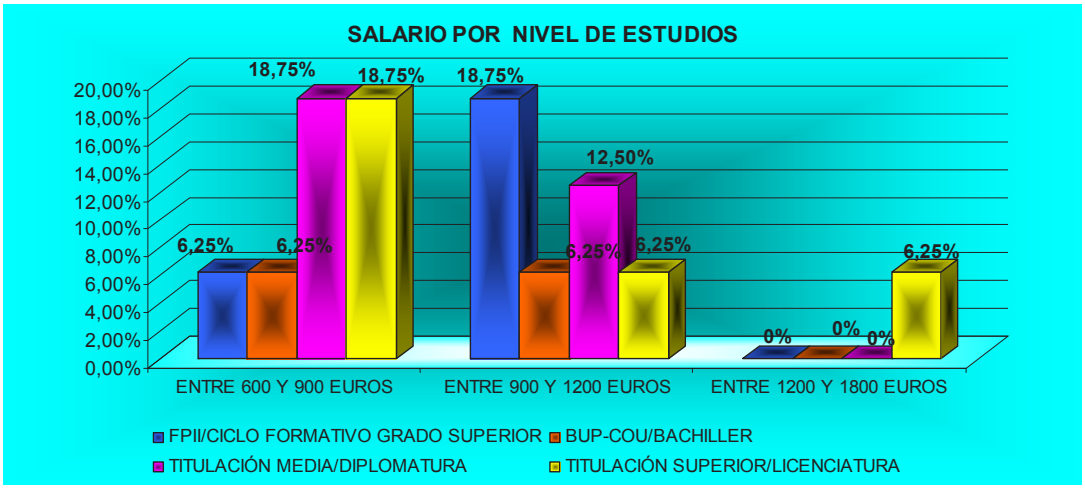
En cuanto al salario por nivel de estudios, se observa que en los salarios de entre 600 y 900 euros son personas con una titulación superior (diplomados/as y licenciados), mientras que salarios entre 900 y 1200 son FPII o equivalente:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/ BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/ DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA**
ENTRE 600 Y 900 EUROS	6,25%	6,25%	18,75%	18,75%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	18,75%	6,25%	12,50%	6,25%
ENTRE 1200 Y 1800 EUROS	0%	0%	0%	6,25%

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS				
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/ BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/ DIPLOMATURA**	**TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA**
Total:	**25%**	**12,50%**	**31,25%**	**31,25%**

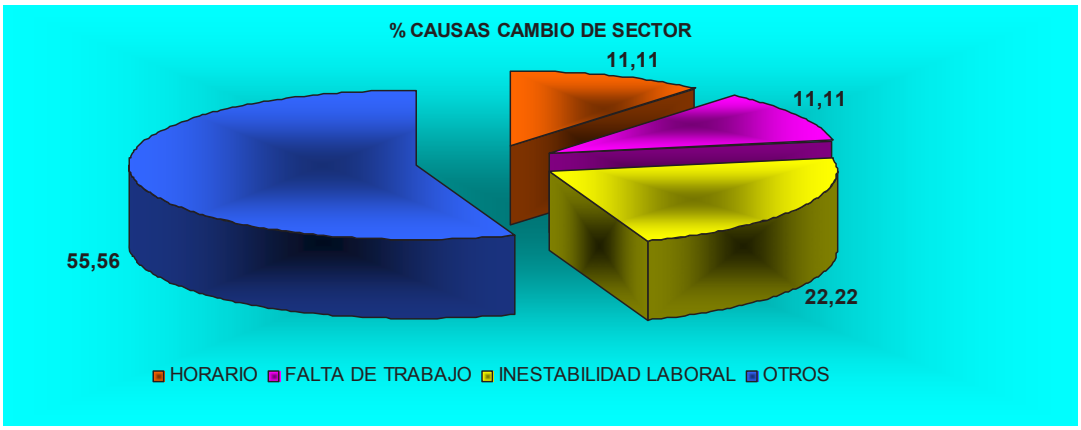
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Gráficamente se destaca de la siguiente forma:



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

Con referencia a la influencia salarios en abandonos involuntarios, es necesario analizar las causas del cambio de sector, en el caso concreto de la ocupación técnico/a administrativo/a, nos encontramos con los siguientes datos:



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

Destaca la inestabilidad laboral junto con otros motivos de cambio de sector, especificados a continuación:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
CAMBIO DE DOMICILIO
CAMBIO DE RESIDENCIA
CIERRE DE LA EMPRESA
ESTABILIDAD LABORAL
FIN DE CONTRATO
INICIATIVA PROPIA
LAS EMPRESAS SON DEL MISMO DUEÑO Y LE OFRECIERON CAMBIARSE
REGULACIÓN DE EMPLEO

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

Principalmente los cambios de sector en esta ocupación son por fin del contrato principalmente.

CONCLUSIÓN: No se puede establecer una conexión directa entre el cambio de puesto por abandono voluntario y el salario, es más, el cambio de puesto se da principalmente por otras causas más relacionadas a la falta de empleo e inestabilidad laboral. Los datos obtenidos asociados a esta ocupación son el resultado del perfil contratante para este caso: mujer, joven y cualificada con un bajo salario. Son esbozos de la realidad actual del mercado de trabajo.

9- Empleado/a administrativo/a

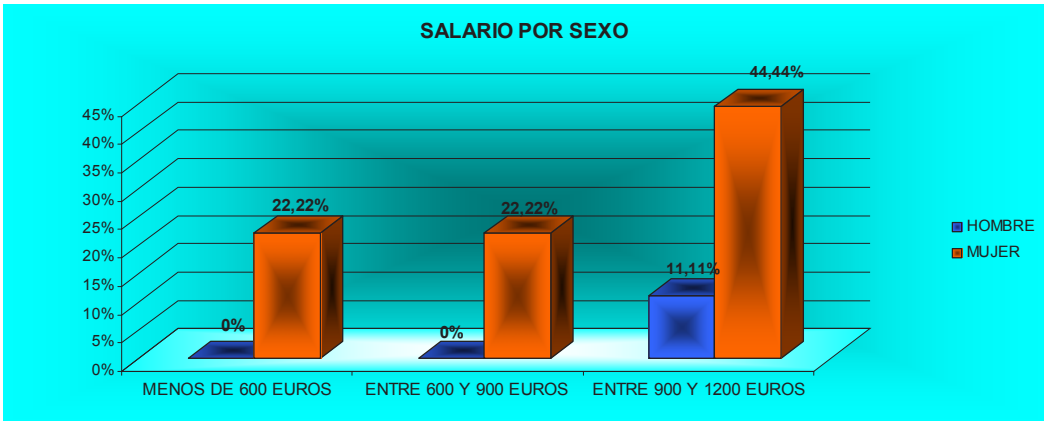
Las personas migrantes hacia la ocupación de empleado/a administrativo/a son mayoritariamente mujeres con unos salarios comprendidos entre los ratios inferiores: de 600 a 1200 euros. Estos datos del muestro son reflejo de una ocupación feminizada, los datos nos marcan esta tendencia:

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
MENOS DE 600 EUROS	0%	22,22%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	22,22%

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	11,11%	44,44%
TOTAL	**11%**	**88,88%**

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

Gráficamente su destaca que la mayor parte de personas incorporadas en estos puestos en los últimos 2 años tienen un salario entre 900 y 1200 euros:



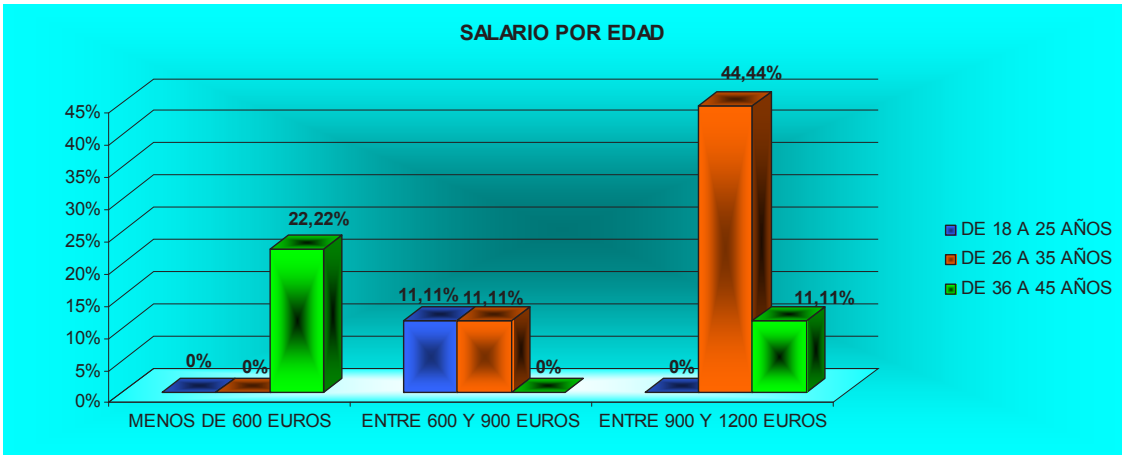
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En cuanto a os salarios teniendo en cuanta las edades, se puede observar que mayoritariamente se trata de personas de 26- 35 años con un salario comprendido entre los 900 y los 1200 euros:

SALARIO POR EDAD			
SALARIO:	DE 18 A 25 AÑOS	DE 26 A 35 AÑOS	DE 36 A 45 AÑOS
MENOS DE 600 EUROS	0%	0%	22,22%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	11,11%	11,11%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	44,44%	11,11%
Total	**11,11%**	**55,55%**	**33,33%**

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

De forma gráfica se frecen los datos mostrando esta mayoría del ratio de edad de 26.35 años en el intervalo salarial de 26-35 años, contemplándose un dato llamativo y es la tendencia de ratios salariales bajos en personas de 36- 45 años:



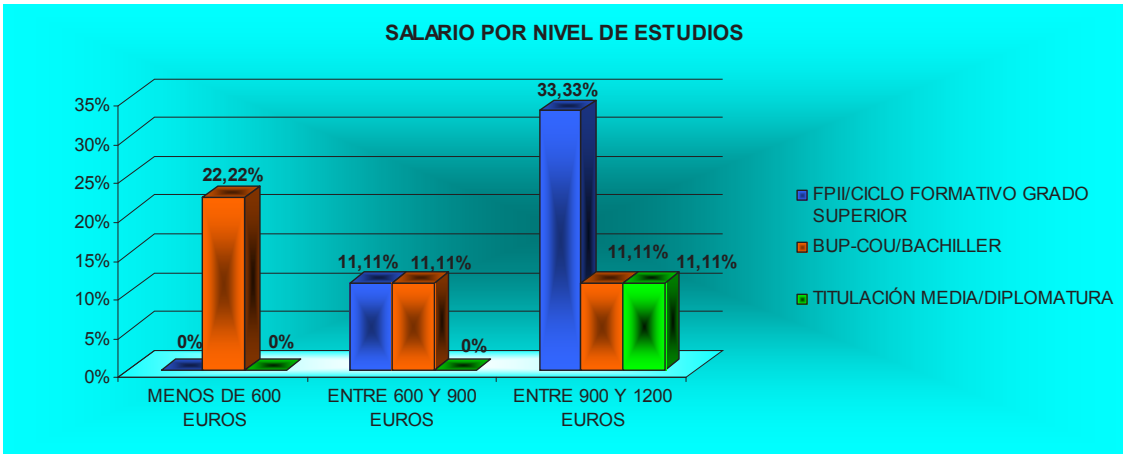
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En cuanto al nivel de estudios por ratio de edad, decir primeramente que las personas que migran a esta ocupación tienen titulaciones de FP y/o Bachiller y los ratios salariales van principalmente entre los 900 y 1200 euros.

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS			
SALARIO:	**FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR**	**BUP-COU/ BACHILLER**	**TITULACIÓN MEDIA/ DIPLOMATURA**
MENOS DE 600 EUROS	0%	22,22%	0%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	11,11%	11,11%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	33,33%	11,11%	11,11%
Total:	**44,44%**	**44,44%**	**11,11%**

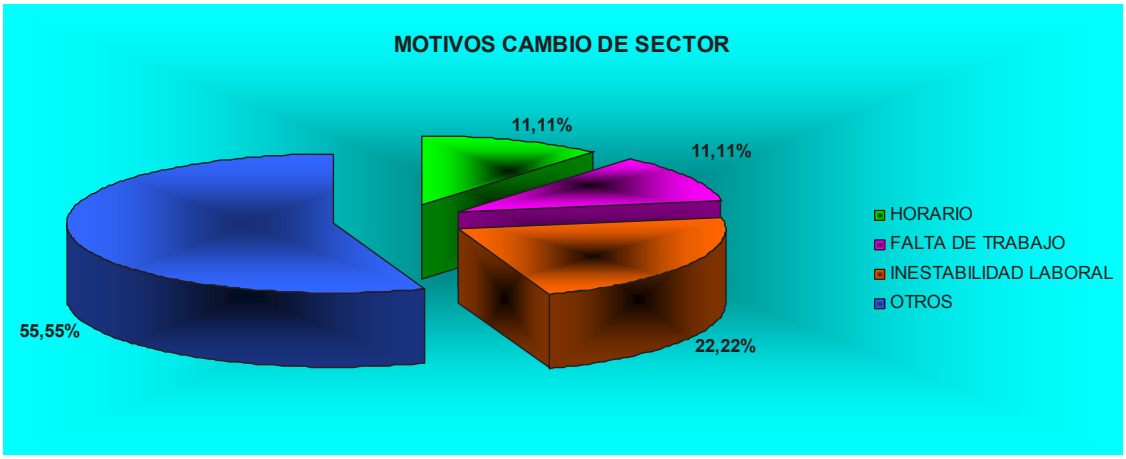
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Gráficamente estos datos se muestran de la siguiente forma:



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

Después del análisis de estas variables, para determinar si el salario es una causa de abandonos voluntarios sobre puestos anteriores, los datos nos muestran los siguientes resultados:



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

Dentro del apartado "otros", los principales motivos por los cuales se deja el puesto son lo siguientes:

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
CAMBIO DE JORNADA
CAMBIO DE RESIDENCIA
FAMILIARES

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
FIN DE CONTRATO

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

CONCLUSIÓN: La contratación de personas para este puesto son procedentes de todos los sectores en crisis contemplados, siendo mayoritario de los de Comercio y Construcción, aunque también se registran casos del sector Administración y Oficinas. No se puede establecer una relación directa entre los salarios y el abandono del anterior puesto, ya que los motivos explícitos son otros. Las motivaciones están principalmente relacionadas con la conciliación laboral y familiar (cambio de jornadas, residencia, horarios, familiares, etc.).

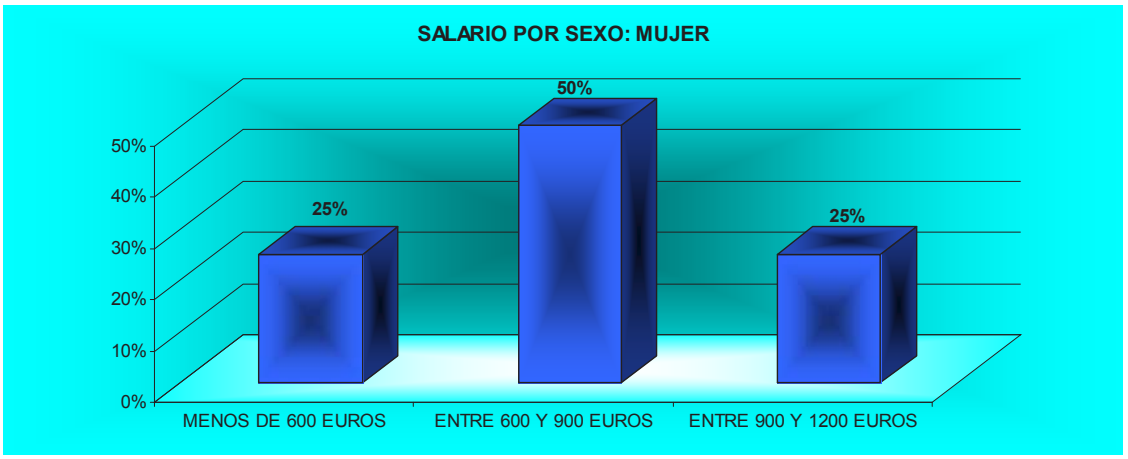
10- Personal de limpieza o limpiador/a

Las personas que se han incorporado en esta ocupación en los últimos 2 años provenientes de otros sectores y/o actividades marcan una tendencia principalmente de incorporación de mujeres. Efectivamente estos datos muestran la tendencia de una ocupación eminentemente feminizada, cuyos ratios salariales oscilan entren menos de 600 y 1.200 euros. El intervalo salarial con mayor número de incorporaciones es el de 600 y 1200 euros.

SALARIO MENSUAL NETO	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
MENOS DE 600 EUROS	0%	25%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	0%	50%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	25%
TOTAL	**0%**	**100%**

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

Gráficamente, se pueden ver los resultados de la siguiente forma:



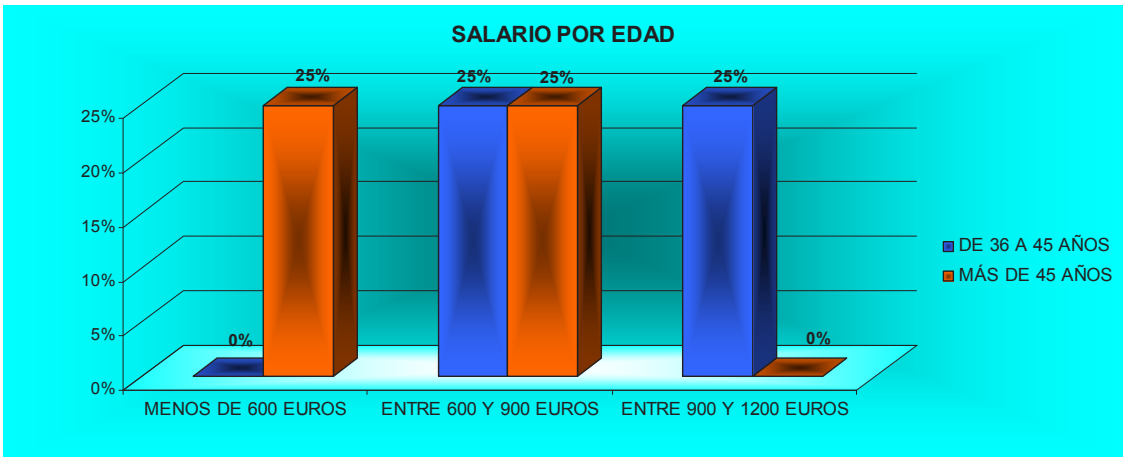
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

En cuanto al cruce de variables de salario por edad, se observa que el perfil de incorporación en esta ocupación se trata de personas de más de 35 años, que cobran mayoritariamente entre los 600 y 900 euros:

SALARIO POR EDAD		
SALARIO:	**DE 36 A 45 AÑOS**	**MÁS DE 45 AÑOS**
MENOS DE 600 EUROS	0%	25%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	25%	25%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	25%	0%
Total	**50%**	**50%**

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

Así, gráficamente se marca la tendencia de que las personas de más de 45 años tienen ratios salariales inferiores y las personas de 35-45 años tienen ratios salariales superiores:



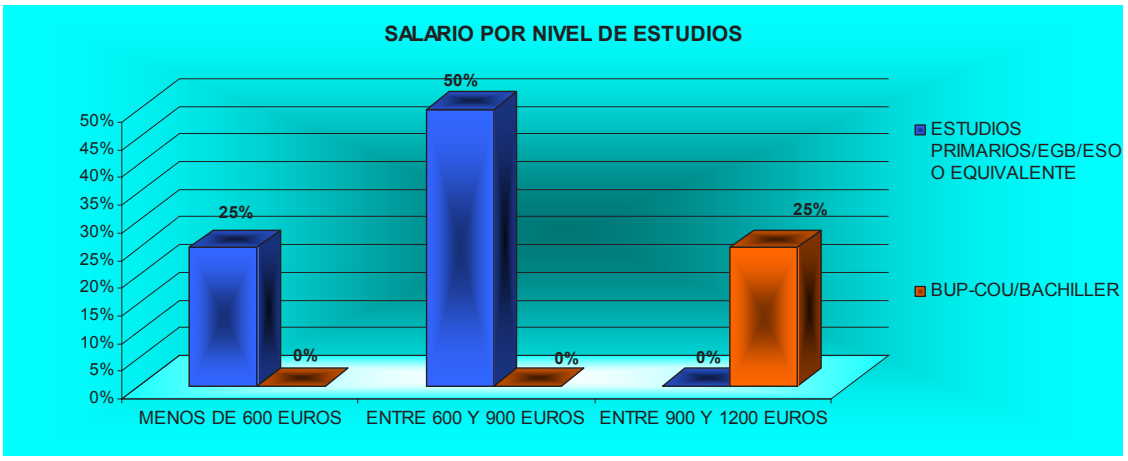
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

El nivel de estudios de las personas que se incorporan a esta ocupación en relación con los ratios salariales, se observa que la tendencia, según la muestra, nos indica que se trata de personas con estudios primarios principalmente y en algún caso con estudios de bachiller. Así, se observa que las personas con inferiores sueldos tienen titulaciones inferiores:

SALARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS		
SALARIO:	**ESTUDIOS PRIMARIOS/EGB/ESO O EQUIVALENTE**	**BUP-COU/ BACHILLER**
MENOS DE 600 EUROS	25%	0%
ENTRE 600 Y 900 EUROS	50%	0%
ENTRE 900 Y 1200 EUROS	0%	25%
Total:	**75%**	**25%**

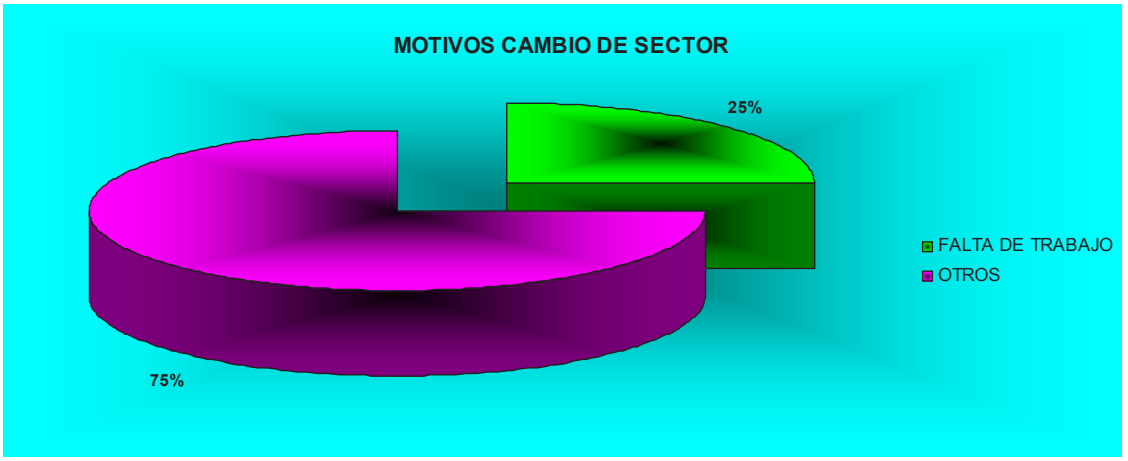
(FUENTE: Elaboración propia a partir de los resultados del análisis del trabajo de campo)

Gráficamente se observa de la siguiente forma:



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

Los motivos o causas de cambio de sector que se han manifestado son principalmente la falta de trabajo, un 25% junto con otras causas que se especifican a continuación:



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

MOTIVOS: Otras causas de cambio de sector
CIERRE DE LA EMPRESA
FIN DE CONTRATO
INICIATIVA PROPIA

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

Entre los principales motivos de cambio de sector, se registran el cierre de la empresa, fin de contrato e iniciativa propia.

CONCLUSIÓN: No se puede estipular una relación directa entre el cambio de puesto y los salarios, es decir, por un lado no se incorporan las personas a este puesto por abandonos voluntarios, ya que los motivos principales es la falta de trabajo, cierre de la empresa y finalizaciones de contrato. Los sectores de los que provienen entre otros Son: servicio doméstico, industria de alimentación y textil, sectores con salarios paralelos a los registrados para esta ocupación, los cuáles están en crisis o con pérdida de empleo en el Principado de Asturias.

5.2. MAPA DE DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

5.2.1. MAPA OCUPACIONAL DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO

Consiste en una panorámica de las principales ocupaciones receptoras de trabajadores/as de sectores en crisis, catalogándolas como Ocupaciones transversales, Ocupaciones relacionadas y Ocupaciones específicas de los sectores. Se pretende disponer de una visión de conjunto de las ocupaciones que integran la estructura ocupacional de los sectores receptores de partida: Educación; Actividades de Servicios Sociales; Turismo y Hostelería; y Medio Ambiente, organizadas por área profesional.

Por ocupación se entiende la agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajos con características comunes, normas, técnicas y medios semejantes que responde a un nivel de cualificación y con independencia al lugar donde se desempeñe.

La investigación de este producto parcial se inicia definiendo el listado de las principales ocupaciones contempladas en la clasificación ocupacional SISPE 2002 de los sectores generadores de empleo (considerados de partida) hacia los que se han desplazado en los últimos 2 años trabajadores/as provenientes de sectores en crisis, a una desagregación de ocho dígitos.

A las ocupaciones contempladas se les asignan niveles de cualificación siguiendo el criterio de los cinco niveles de Formación y Cualificación determinados por la UE 16/7/1985[1]. Estos niveles se asignan en base a la complejidad y la diversidad de las realizaciones funcionales y competencias requeridas al/a la trabajador/a, atendiendo a los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar.

A continuación se determina el mapa de ocupaciones para los sectores generadores de empleo, 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**
2239.006.2	Formador/a de formación ocupacional no reglada	4	Específica
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES			
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**	**NIVEL DE CUALIFICACIÓN**	**TIPO**
3211.001.4	Técnico/a en educación infantil	3	Específica
5111.003.3	Auxiliar de enfermería de geriatría	2	Específica
TURISMO Y HOSTELERÍA			
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**	**NIVEL DE CUALIFICACIÓN**	**TIPO**
4522.004.1	Recepcionista de hotel	2	Específica

[1] Ver Glosario terminológico.

5020.001.8	Camarero/a, en general	1	Específica
MEDIO AMBIENTE			
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**	**NIVEL DE CUALIFICACIÓN**	**TIPO**
2059.015.8	Ingeniero/a de proyectos	5	Relacionada
3010.001.5	Delineante/a, en general	3	Relacionada
TRANSVERSALES			
CÓDIGO	**OCUPACIÓN**	**NIVEL DE CUALIFICACIÓN**	**TIPO**
3411.003.8	Técnico/a administrativo/a, en general	3	Transversal
4210.001.0	Empleado/a administrativo/a, en general	2	Transversal
9121.001.6	Personal de limpieza o limpiador/a en general	1	Transversal

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

5.2.2. ANÁLISIS Y PERFILES PROFESIONALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LAS OCUPACIONES DE DESTINO DE LOS SECTORES GENERADORES DE EMPLEO

ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES DE DESTINO

Este producto resultado consiste en descomponer cada ocupación de destino objeto de investigación en sus competencias generales y bloques de funciones.

Se parte de una ficha de la ocupación donde se identifica la denominación de la ocupación de destino a analizar según el sector y según la clasificación ocupacional SISPE 2002; en la ficha de cada ocupación se define la Competencia General y las funciones, entendiendo como estas últimas a aquellas partes de ejecución de la ocupación que constituyen el desempeño de la actividad profesional, que representan una parte significativa y fundamental de la misma. Se especifica también el nivel de cualificación, los sectores y/o actividades de procedencia, los sectores y actividades de destino, la localización geográfica de las ocupaciones de muestreo.

PERFILES PROFESIONALES

El producto de perfiles profesionales está 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.

El perfil profesional desarrolla diferentes aspectos del marco de empleo, tales como son: el nivel profesional, la antigüedad en el puesto, empresa y sector, el porcentaje de distribución por sexo y por edad, el nivel de formación, el grado de colectivos prioritarios y el tipo de contratación de cada ocupación.

Se analizó el perfil profesional de cada una de las ocupaciones investigadas en el estudio, plasmando los resultados obtenidos en distintas tablas.

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

Presencia mayoritaria

Distribución equiparada

Formador/a de formación ocupacional no reglada Código: 2239.005.3	
COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN	
Aplicar métodos y técnicas pedagógicas con el fin de planificar, enseñar, coordinar, gestionar y evaluar acciones formativas contribuyendo al proceso de adquisición de conocimientos por parte de los/as destinatarios/as, que posteriormente se insertarán en el mercado laboral.	
FUNCIONES DESEMPEÑADAS	
1. Diseñar y gestionar el proceso formativo aplicando técnicas de programación didáctica. 2. Implementar las acciones formativas a los/as destinatarios/as. 3. Orientar y facilitar el aprendizaje del alumnado, respondiendo a sus necesidades profesionales e individuales. 4. Realizar las pruebas de evaluación oportunas para certificar el logro de las cualificaciones de las acciones formativas.	
Nivel de cualificación:	**4**
Sectores/actividades de procedencia:	**Comercio; Industria Química; Administración y Oficinas**
Sector/es de destino:	**Educación**
Actividad/es:	**Otra educación n.c.o.p.**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Gijón; Oviedo; Grado**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 1 año	De 0 a 1 año	De 0 a 1 año

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	X
FPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato		Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres	No cualificados: -	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: -	Discapacitados: -	

Técnico/a en educación infantil	**Código: 3211.001.4**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Elaborar, implementar y evaluar programas de atención a la infancia, aplicando los métodos de enseñanza-aprendizaje que favorezcan el desarrollo autónomo de los niños/as de edades comprendidas entre 0 y 6 años, organizando los recursos adecuados y actuando bajo la supervisión general de Licenciados/as y Diplomados/as.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia.
2. Realizar las actividades programadas, atendiendo individual y colectivamente a los/as niños/as.
3. Organizar el ambiente y crear el clima adecuado para la intervención en el desarrollo infantil.
4. Preparar, desarrollar y evaluar las actividades destinadas al desarrollo de hábitos de autonomía y a la atención de las necesidades básicas.
5. Llevar a cabo actividades de tipo asistencial (cambiar pañales, dar de comer…).
6. Informar a las familias sobre la evolución de los/as niños/as.

Nivel de cualificación:	**3**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades de limpieza; Comercio; Construcción; Industria de la alimentación y bebidas**
Sector/es de destino:	**Actividades de servicios sociales**
Actividad/es:	**Servicios sociales sin alojamiento**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Avilés; Oviedo**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio	X	Titulación Superior/Licenciatura	
FPII/C.F. Grado Superior	X	Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres	No cualificados: -	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: 16,7%	Discapacitados: -	

Auxiliar de enfermería de Geriatría	**Código: 5111.003.3**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Asistir a las personas mayores desarrollando acciones de atención física, psíquica y social en residencias, centros de día u otros establecimientos no domiciliados, con el fin de mejorar y atender su calidad de vida.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Ayudar en la higiene integral de los mayores, prestándoles los cuidados necesarios.
2. Administrar las comidas y/o medicamentos necesarios en función de las circunstancias.
3. Mantener en orden y condiciones higiénicas el entorno de los mayores.
4. Efectuar el acompañamiento, vigilancia y apoyo en las actividades físicas diarias de las personas mayores.
5. Realizar los cambios posturales a las personas mayores que lo precisen.

Nivel de cualificación:	**2**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades de servicios personales; Administración Pública; Comercio; Estaciones de Servicios; Hogares y servicios domésticos**
Sector/es de destino:	**Actividades de Servicios Sociales**
Actividad/es:	**Asistencia en establecimientos residenciales**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Cangas de Onís, Carreño, Gijón, Langreo, Nava**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	X
Personal técnico			

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO	X	Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	X
FPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres	No cualificados: 22,2%	Mayores 45 años: 33,3%
Inmigrantes: 22,2%	Discapacitados: 22,2%	

Recepcionista de hotel	**Código: 4522.004.1**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Atender las necesidades de los/as clientes (reservas, asistencia e información) en la recepción, realizando para ello las necesarias funciones administrativas, de facturación y comerciales.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Atender al cliente telefónica y personalmente. Recibirlo y despedirlo cordialmente, atender las quejas y reclamaciones y resolver los posibles problemas.
2. Gestionar las reservas y recepción de datos.
3. Colaborar en la gestión de diferentes servicios (alquiler de vehículos, cambiar divisas, etc.) a los clientes durante su estancia.
4. Facturar y cobrar los servicios consumidos por el cliente.

Nivel de cualificación:	**2**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades de servicios personales; Comercio; Servicios de publicidad; Telemarketing**
Sector/es de destino:	**Turismo y Hostelería**
Actividad/es:	**Servicios de alojamiento**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Avilés, Gijón, Navia, Oviedo**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	
Personal técnico			

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 1 a 3 años	De 1 a 3 años	De 1 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio	X	Titulación Superior/Licenciatura	
FPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: 71%	No cualificados: -	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: 14,3%	Discapacitados: -	

Camarero/a	**Código: 5020.001.8**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Realizar la puesta a punto del comedor, restaurante, bar o cafetería, atender a los clientes y servirles los pedidos, cumpliendo las normas técnicas y de calidad correspondientes a cada caso.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Atender a los clientes satisfaciendo sus preferencias y cobrar los servicios.
2. Preparar y servir las bebidas y aperitivos sencillos, así como servir otras comidas.
3. Recoger las mesas y resto de instalaciones una vez que los clientes se hayan ido.
4. Realizar el aprovisionamiento y vigilar la existencia de productos.

Nivel de cualificación:	**1**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades recreativas y culturales; Comercio; Construcción; Diseño gráfico y maquetación; Hogares y Servicios domésticos; Metal; Transportes**
Sector/es de destino:	**Turismo y Hostelería**
Actividad/es:	**Servicios de alojamiento; Servicios de comidas y bebidas**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Avilés, Gijón, Lena, Navia, Oviedo, Siero**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	X
Personal técnico			

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 1 a 3 años	De 1 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO	X	Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio	X	Titulación Superior/Licenciatura	
FPII/C.F. Grado Superior	X	Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: 40%	No cualificados: 20%	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: 50%	Discapacitados: -	

Ingeniero/a de proyectos	**Código: 2059.015.8**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Desarrollar los proyectos en el área ambiental, analizando e interpretando los planos de los proyectos, efectuando los cálculos y realizando cómputos métricos y memorias descriptivas, a fin de aportar la información necesaria para el desarrollo físico del proyecto.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Elaborar documentos para los proyectos asignados.
2. Ejecutar y desarrollar las operaciones de los proyectos.
3. Realizar visitas al terreno.

Nivel de cualificación:	**5**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades informáticas; Industria química; Metal; Sector energético**
Sector/es de destino:	**Medio Ambiente**
Actividad/es:	**Consultoras medioambientales; Energías renovables**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Gijón, Oviedo**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio	X	Personal operativo no cualificado	
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	X
FPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato		Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: 50%	No cualificados: -	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: -	Discapacitados: -	

Delineante/a	**Código: 3010.001.5**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Realizar los planos y mapas imprescindibles para la definición de un proyecto o estudio medioambiental a partir de diferentes datos (topográficos, estadísticos, información de mapas…), utilizando técnicas tradicionales o asistidas por ordenador, conociendo la redacción de presupuestos**.**

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Delinear planos y mapas para proyectos o estudios medioambientales.
2. Delinear planos de instalaciones.
3. Manejar las aplicaciones de diseño asistido por ordenador (CAD).

Nivel de cualificación:	**3**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades informáticas; Comercio; Industria de la alimentación y bebidas; Metal; Otras actividades empresariales**
Sector/es de destino:	**Medio Ambiente**
Actividad/es:	**Consultoras medioambientales; Gestión de residuos/aguas residuales**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Gijón, Oviedo**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	X
FPII/C.F. Grado Superior	X	Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato		Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: -	No cualificados: -	Mayores 45 años: 20%
Inmigrantes: -	Discapacitados: -	

Técnico/a administrativo/a	**Código: 3411.003.8**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Realizar funciones administrativas tales como clasificación y archivo de documentos, elaboración de informes, gestión administrativa contable, gestión administrativa de personal, atención telefónica, etc.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Clasificar y archivar datos y documentos según los criterios de la empresa.
2. Gestionar la contabilidad (facturas, albaranes, órdenes pago y cobro…).
3. Gestionar contratos y personal (nóminas, altas, bajas, etc.).
4. Elaboración de documentos de diverso tipo.
5. Atender y efectuar llamadas telefónicas.

Nivel de cualificación:	**3**
Sectores/actividades de procedencia:	**Actividades de servicios personales; Administración Pública; Comercio; Construcción; Industria de la alimentación y bebidas; Inmobiliario; Madera; Metal; Administración y Oficinas; Otras actividades empresariales; Telecomunicaciones**
Sector/es de destino:	**Educación; Actividades Servicios Sociales; Turismo y Hostelería; Medio Ambiente;**
Actividad/es:	**Todos ámbitos de los mencionados sectores.**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Gijón; Langreo; Llanera; Mieres; Oviedo; Siero; Carreño**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio	X	Personal operativo no cualificado	
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	X
FPII/C.F. Grado Superior	X	Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: 75%	No cualificados: -%	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: -	Discapacitados: 6,3%	

Empleado/a administrativo/a	**Código: 4210.001.0**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Realizar procesos administrativos de gestión comercial, financiero-contable y personal de un departamento o empresa, responsabilizándose del registro, archivo y transmisión de información, tanto en soportes manuales como informáticos.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Elaborar y cumplimentar documentos de diverso tipo (cartas, facturas, albaranes, contratos…).
2. Clasificar y archivar datos y documentos de todo tipo (correspondencia, informes, contratos, balances, hojas de pedidos…).
3. Realizar labores de apoyo en los trabajos administrativos del departamento.
4. Realizar otras tareas administrativas (atender y efectuar llamadas telefónicas, enviar y leer faxes, e-mails, hacer fotocopias…).

Nivel de cualificación:	**2**
Sectores/actividades de procedencia:	**Comercio; Construcción; Industria de la alimentación y bebidas; Industria del papel; Administración y oficinas.**
Sector/es de destino:	**Educación; Actividades Servicios Sociales; Turismo y Hostelería; Medio Ambiente;**
Actividad/es:	**Todos ámbitos de los mencionados sectores.**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Gijón; Llanera; Oviedo; Siero; Tineo; Villaviciosa**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	X
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	X
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 3 años	De 0 a 3 años	De 0 a 3 años

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 25	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO		Titulación Media/Diplomatura	X
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	
FPII/C.F. Grado Superior	X	Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres: 88,9%	No cualificados: -%	Mayores 45 años: -
Inmigrantes: -	Discapacitados: 11,1%	

Personal de limpieza limpiador/a	**Código: 9121.001.6**

COMPETENCIA DE LA OCUPACIÓN

Realizar servicios de limpieza y mantenimiento de inmuebles en todo tipo de edificios, incluido oficinas, fábricas, comercios, organismos públicos y otros establecimientos empresariales y profesionales.

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Realizar la limpieza de inmuebles, teniendo en cuenta sus características para aplicar los productos, útiles y maquinaria más adecuados.
2. Realizar el mantenimiento periódico de los inmuebles, mediante la utilización de los equipos y maquinaria de limpieza.

Nivel de cualificación:	**1**
Sectores/actividades de procedencia:	**Hogares y servicios domésticos; Industria de la alimentación y bebidas; Textil**
Sector/es de destino:	**Actividades Servicios Sociales; Turismo y Hostelería**
Actividad/es:	**Asistencia en establecimientos residenciales; Servicios sociales sin alojamiento; Servicios de alojamiento**
Localización geográfica de las ocupaciones de muestreo:	**Cangas de Onís; Gijón; Oviedo**

PERFIL PROFESIONAL:

NIVEL PROFESIONAL			
Directivo/a		Personal operativo cualificado	
Mando intermedio		Personal operativo no cualificado	X
Personal técnico	X		

ANTIGÜEDAD PUESTO	ANTIGÜEDAD EMPRESA	ANTIGÜEDAD SECTOR
De 0 a 1 año	De 0 a 1 año	De 0 a 1 año

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	
Hombres	Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
18 a 2	26 a 35	36 a 45	Mayores 45

NIVEL DE FORMACIÓN			
Estudios primarios/ESO	X	Titulación Media/Diplomatura	
FPI/C.F. Grado Medio		Titulación Superior/Licenciatura	
FPII/C.F. Grado Superior		Específico del sector	
BUP/COU/Bachillerato	X	Otros	

COLECTIVOS PRIORITARIOS		
Mujeres	No cualificados: 75%	Mayores 45 años: 50%
Inmigrantes: 50%	Discapacitados: 11,1%	

5.2.3. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LAS OCUPACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE SECTORES RECEPTORES

A continuación se exponen las características sociodemográficas y de relaciones laborales de los/as trabajadores/as encuestados/as.

Tal y como se puede observar en el conjunto de tablas que se muestran a continuación, la mayor parte de las encuestas han sido realizadas a trabajadores/as con ocupaciones de carácter específico en el caso de los sectores de Educación, Servicios Sociales y Turismo y Hostelería, mientras que en el sector Medio Ambiente las ocupaciones receptoras de trabajadores reflejadas en las encuestas están repartidas principalmente entre las transversales y relacionadas. Las frecuencias en cuanto el número de trabajadores/as por ocupación se muestran en la siguiente tabla:

OCUPACIÓN	SECTOR				
	Educación	Servicios Sociales	Turismo y Hostelería	Medio Ambiente	Total
TRANSVERSAL	6,1%	4,0%	3,0%	17,2%	30,3%
RELACIONADA	2,0%	5,1%	1,0%	12,1%	20,2%
ESPECÍFICA	8,1%	17,2%	23,2%	1,0%	49,5%

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

SECTOR DE ACTIVIDAD

Comenzamos analizando el **sexo** donde comprobamos que el 69,7% de los/as trabajadores/as encuestados/as son mujeres, frente a un 30,3% que son hombres. En los sectores de la Educación y Servicios Sociales es donde existe mayor diferencia en cuanto a los sexos, siendo mujeres en un 81,2% en Educación y en un 96,2% en Servicios Sociales. Por otra parte, en los sectores de Turismo y Hostelería y Medio Ambiente la balanza se encuentra más equilibrada, siendo en Medio Ambiente ligeramente superior en el número de mujeres.

Sexo	SECTOR				
	Educación	Servicios Sociales	Turismo y Hostelería	Medio Ambiente	Total
Hombre	3,1%	1,0%	13,1%	13,1%	30,3%
Mujer	13,1%	25,3%	14,1%	17,2%	69,7%
Total	**16,2%**	**26,3%**	**27,2%**	**30,3%**	**100,0%**

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

Si analizamos la **edad** de los/as trabajadores/as observamos como la mayor parte de los/as trabajadores/as encuestados/as se agrupan en el período de edad comprendido entre los 26 a 35 años con un elevado porcentaje del 58.6%, seguido de un 21,2% de trabajadores/as de 36 a 45 años y de una igual y pequeña representación del 10,1%, tanto para los/as trabajadores/as de menos de 25 años como para los/as mayores de 45 años.

Si proseguimos analizando la edad pero para cada uno de los sectores de estudio, apreciamos como la mayor parte de los/as trabajadores/as mayores de 45 años se encuentran en el sector Servicios Sociales, como también destacar que la mayor proporción de trabajadores/as de 26 a 35 años se ha detectado en el sector Medio Ambiente.

El **nivel de estudios** que poseen los/as trabajadores/as encuestados/as está expuesto en la tabla siguiente, donde en el sector Educación tienen mayoritariamente titulaciones superiores, en el sector Medio Ambiente además de titulaciones superiores, también titulaciones medias y FPII, en el sector de Turismo y Hostelería titulaciones medias, bachiller y FPII, y en el sector Servicios Sociales se aprecian pequeños porcentajes en casi todos los niveles de estudio. En ninguno de los sectores se han detectado casos de trabajadores/as con estudios primarios sin finalizar.

NIVEL DE ESTUDIOS					
SECTOR	Educación	Servicios Sociales	Turismo y Hostelería	Medio Ambiente	Total
PRIMARIOS SIN FINALIZAR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ESTUDIOS PRIMARIOS/EGB/ESO O EQUIVALENTE	1,0%	6,1%	3,0%	1,0%	11,1%

NIVEL DE ESTUDIOS					
SECTOR	**Educación**	**Servicios Sociales**	**Turismo y Hostelería**	**Medio Ambiente**	**Total**
FPI/CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
FPII/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR	3,0%	5,1%	6,1%	8,1%	22,2%
BUP-COU/BACHILLER	2,0%	7,1%	8,1%	3,0%	20,2%
TITULACIÓN MEDIA/ DIPLOMATURA	3,0%	4,0%	7,1%	8,1%	22,2%
TITULACIÓN SUPERIOR/ LICENCIATURA	7,1%	2,0%	1,0%	10,1%	20,2%
Total	**16,2%**	**26,3%**	**27,3%**	**30,3%**	**100,0%**

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

Los **niveles profesionales** más representados en el estudio son los de Personal Técnico y Personal Operativo Cualificado, cuya suma corresponde al 72,7% de los casos. En el sector Turismo y Hostelería destaca el número de trabajadores/as no cualificados. En los demás niveles profesionales no se supera el 7% de los casos encuestados.

Finalmente, si analizamos el **tipo de contrato** hemos detectado que el contrato fijo con un 44,4%, seguido de cerca del contrato temporal, con un 35,5% de los casos, son los mayoritarios en todos los sectores de estudio. Por otra parte, también se ha detectado un mayor porcentaje de contratos temporales en los sectores de Servicios Sociales y Turismo y Hostelería frente al resto. Y por último, los contratos por obra o servicio sólo se corresponden a trabajadores/as del sector Educación y Medio Ambiente.

OCUPACIONES RECEPTORAS DE TRABAJADORES/AS EN CRISIS

Si analizamos el **sexo** de los/as trabajadores/as en cada una de las principales ocupaciones receptoras de trabajadores/as de sectores en crisis, observamos como el número de mujeres trabajadoras supera en la mayoría de las ocupaciones pertenecientes al sector Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería, al número de hombres. Cabe destacar las ocupaciones de Formador/a de formación ocupacional no reglada, Auxiliar de enfermería de geriatría, Técnico/a en educación infantil y personal de limpieza o limpiador/a, donde sólo hay presencia de mujeres entre los/as trabajadores encuestados/as, debido a la gran feminización de

estas ocupaciones. Mientras que en las ocupaciones referidas al sector Medio Ambiente, el número de hombres es equiparable al de mujeres en la ocupación de Ingeniero/a de proyectos y sólo son hombres en el caso de la ocupación de Delineante.

OCUPACIÓN	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA	0%	100%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	0%	100%
TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL	0%	100%
RECEPCIONISTA DE HOTEL	28,6%	71,4%
CAMARERO/A	60%	40%
INGENIERO/A DE PROYECTOS	50%	50%
DELINEANTE/A	100%	0%
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	25%	75%
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	11,1%	88,9%
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A	0%	100%

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

En el análisis de la **edad** de los/as trabajadores/as en cada una de las ocupaciones receptoras de trabajadores/as de sectores en crisis, se observa como prácticamente la edad de los/as trabajadores/as de todas las ocupaciones está comprendida en el intervalo de edad de 26 a 45 años, con la excepción de la ocupación de Personal de limpieza o limpiador, en la que los/as trabajadores/as comprenden edades de 36 a mayores de 45 años. Otras ocupaciones como Auxiliar de enfermería de geriatría y Delineante/a, también tienen trabajadores/as mayores de 45 años, pero en menor porcentaje.

OCUPACIÓN	EDAD			
	18-25	26-35	36-45	> 45
FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA	-	100%	-	-
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	11,2%	33,3%	22,2%	33,3%
TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL	33,3%	66,7	-	-
RECEPCIONISTA DE HOTEL	28,6%	28,6%	42,8%	-
CAMARERO/A	-	60%	40%	-
INGENIERO/A DE PROYECTOS	-	100%	-	-
DELINEANTE/A	20%	40%	20%	20%
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	12,5%	81,3%	6,3	-
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	11,1%	55,6%	33,3%	-
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A	-	-	50%	50%

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

En cuanto al **nivel de estudios** de las ocupaciones analizadas, vemos que los/as Formadores/as de formación ocupacional, Recepcionista de hotel, Ingeniero/a de proyectos, Delineante/a y Técnico/a administrativo/a tienen mayoritariamente titulaciones medias o superiores. Los/as Auxiliares de enfermería de geriatría, Técnicos/as en educación infantil y Empleados/as administrativos/as tienen principalmente estudios de Bachiller y FPII, y los/as Limpiadores/as estudios primarios. Por último, entre los/as Camareros/as encuestados/as se presentan casos en todos los niveles de estudios.

Al analizar el **nivel profesional** predominante en cada una de las ocupaciones de estudio, observamos como todos los/as Ingenieros/as de

proyectos y los/as Formadores/as de formación ocupacional son Personal técnico.

Por otra parte, los/as Técnicos/as en educación infantil, Delineantes/as, Técnicos/as administrativos/as y Empleados/as administrativos/as son mayoritariamente Personal técnico o Personal operativo cualificado. Los /as Auxiliares de enfermería de geriatría y Recepcionistas de hotel son todos personal operativo cualificado.

Por último, las ocupaciones de Camarero/a y Personal de limpieza o limpiador/a presentan el nivel profesional de Personal operativo no cualificado en la mayor parte de los casos encuestados.

Por último, en cuanto al **tipo de contrato** hemos detectado que los contratos fijos y temporales son los mayoritarios para las ocupaciones de Auxiliar de enfermería de geriatría, Técnico/a en educación infantil, Recepcionista de hotel, Camarero/a y Personal de limpieza o limpiador/a. En las ocupaciones de Técnico/a administrativo/a y Empleado/a administrativo/a, además de contratos fijos y temporales son numerosos los contratos por obra o servicio. En las restantes ocupaciones, en el caso de los/as Formadores/as de formación ocupacional tienen un marcado carácter temporal; los/as Delineantes/as tienen en su mayoría contratos por obra o servicio y por último los/as Ingenieros/as de proyectos, desde contratos fijos o fijos discontinuos a contratos por obra.

5.2.4. ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA MOVILIDAD LABORAL EN FUNCIÓN DEL SECTOR Y CARACTERÍSTICAS DE LOS COLECTIVOS

A continuación se examinará para los/as trabajadores/as de los sectores de destino analizados en la muestra (Educación, Actividades de Servicios Sociales, Turismo y Hostelería y Medio Ambiente) los sectores de procedencia en sus previos puestos de trabajo y las causas de esta movilidad laboral.

Sectores de procedencia

El sector que presenta una movilidad laboral más acuciante es el sector Comercio, con un 19,2% de trabajadores/as que se recolocan sobretodo en empresas de Actividades de Servicios sociales, un 9,1% del total, y en Turismo y Hostelería en un 6%, el 4% restante se reparten de forma equitativa entre los sectores de actividad de Educación y Medio ambiente.

De igual manera resulta significativo el 12,1% de trabajadores/as del sector construcción que han abandonado la actividad, concentrándose mayoritariamente (6%) en el sector Medio Ambiente y en Turismo y Hostelería (3%).

A continuación se halla el sector de actividad del Metal, con un 10,1%, el 4% de ese porcentaje se ha trasladado al sector de Medio Ambiente y el 3% se ha desplazado a Educación.

El descenso experimentado por el sector de Administración y Oficinas se refleja en el análisis con un porcentaje del 8,1%, proporción que ha sido absorbida por el sector de Educación y el sector de Medio Ambiente, ambos en un 3%.

La actividad de Hogares y Servicios Domésticos, causa bajas representadas en el estudio por un 6,1%, trabajadores/as que se trasladan en su mayor parte al sector de Actividades de Servicios sociales.

Finalmente, en la Industria de la alimentación y bebidas se aprecia un 4% de movilidad hacia alguno de los cuatro sectores incluidos en el análisis. Un 3% se localiza en Actividades de Servicios sociales y un 1% en Turismo y hostelería.

El porcentaje restante de trabajadores/as desplazados a los sectores de destino objeto de estudio, no supera el 2%, por lo tanto no requieren un examen pormenorizado.

Causas movilidad laboral

El análisis de la tabla de contingencia manifiesta que más de la mitad de las persona encuestadas, un 56,6%, seleccionan la opción "otros" cuando se les demanda por el motivo que les ha inducido a cambiar de sector de actividad. El 37,4% de entrevistados/as alega, mayoritariamente, la inestabilidad laboral como factor de cambio (19,2%), seguidamente la ausencia de oportunidades laborales en su sector (12,1%) y consideraciones vinculadas con el salario (6,1%). Finalmente, un 6% se decanta por el Salario (4%) y por el Ambiente laboral (2%) como causa que les ha empujado a variar el sector de actividad laboral.

La opción "otros" apareja una explicación específica de cada caso. Su agrupación por categorías ofrece mayor detalle sobre las causas que originan el cambio de sector. El 43,4% declara que una variación en su lugar de residencia ha sido el factor desencadenante para el cambio de sector de actividad. Otra causa que justificar un cambio de sector es la Iniciativa propia, opción manejada por el 12,1%. Un 8,1% atribuye a la finalización del contrato laboral el traslado de sector. Un 4% basa su respuesta en el cierre de la empresa como motor de su movilidad.

Sectores de procedencia y causas movilidad laboral para las ocupaciones de estudio

En la ocupación Auxiliar de Enfermería de Geriatría, el sector del que proviene un mayor porcentaje de trabajadores/as es el Comercio con una proporción del 44,4%. Hogares y servicios domésticos aporta un 22,2% a la ocupación, mientras que los sectores Actividades de Servicios personales, Administración pública y Estaciones de servicio contribuyen con un 11,1% a la presente ocupación. Las razones esgrimidas se reparten entre tres categorías: Falta de trabajo (33,3%), inestabilidad laboral (11,1%) y Otros (55,6%). Este último porcentaje menciona causas tales como: la finalización

de un contrato, la iniciativa propia, los motivos personales y los trabajos de carácter temporal (ej. Sustituciones).

Una cuarta parte de las personas que ostentan la ocupación de Técnico/a Administrativo proceden del sector Construcción. Un 12,5% emana del sector Administración y Oficinas y Metal respectivamente. Los sectores de procedencia restantes se dividen de forma equitativa entre Actividades de servicios personales, Administración y oficinas, Comercio, Industria de la alimentación y bebidas, Sector Inmobiliario, Madera, otras actividades empresariales y Telecomunicaciones. El estudio muestra que las causas que impulsan el cambio de sector en esta ocupación pasan por la falta de trabajo (6,3%), el ambiente laboral (6,3%), la inestabilidad laboral (18,8%) y, nuevamente, Otros es la respuesta más recurrente (68,8%). Desglosar esta última opción aporta las siguientes motivaciones presentadas correlativamente a su peso porcentual: Finalización de contrato laboral, iniciativa propia, cambio de domicilio y/o residencia, cierre de la empresa, estabilidad laboral y regulación de empleo.

En cuanto a Recepcionista de Hotel, se constata que es mayoritariamente una ocupación receptora de trabajadores/as del sector Comercio (42,9%) y del sector Servicios de Publicidad (28,6%). La totalidad se completa con gente del sector Actividades de servicios personales y sector de Telemarketing, ambos presentan un 14,3%. Los motivos se hallan en factores como el Horario laboral, el Ambiente de trabajo, la Inestabilidad laboral, cada una de las opciones seleccionadas en un 14,3% de los casos. Las opciones el Salario y Otras causas han sido elegidas, en ambos casos, en un 28,6% de ocasiones. La opción Otros nos acerca a valoraciones como la lejanía al puesto de trabajo o la falta de satisfacción personal en su desempeño, que justifican el cambio de sector.

El puesto de trabajo Formador de Formación Ocupacional absorbe, con porcentajes idénticos, personal del sector de Administración y Oficinas, del sector Comercio y del sector Industria química. Las causas se resumen principalmente en tres circunstancias: la finalización de contratos laborales, la voluntad de mejorar las condiciones laborales y el desarrollo de estudios. Las tres opciones provienen de profundizar en la categorías Otros.

No se han detectado diferencias porcentuales en la localización de los sectores de procedencia de la ocupación de Delineante. Tanto las Actividades informáticas, como el sector Comercio, la Industria de la alimentación y bebidas, así como el sector Metal y Otras Actividades empresariales, contribuyen de igual forma (en un 20%) a la ocupación. Las causas que propician el cambio se asientan en factores de horario y de inestabilidad laboral, conjuntamente con problemas con la dirección, la reducción de plantilla y el cierre de la empresa.

5.2.5. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LA SITUACIÓN DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

A efecto de análisis se han considerado los siguientes colectivos de acción prioritaria dentro de los sectores de estudio:

- Mujeres
- Mayores de 45 años
- Discapacitados/as
- Inmigrantes
- Personal no cualificado

Para cada uno de estos colectivos se observan una serie de cruces de variables, que configuran las características de cada uno de ellos.

A) MUJERES

El colectivo de la mujer constituye el 69,7% de las personas encuestadas en la muestra. La mujer, en los distintos sectores investigados, no se puede considerar como colectivo en riesgo ya que la mayoría de estos sectores están altamente feminizados. Sin embargo en el sector de Medio Ambiente sí se puede hablar de ocupaciones concretas en las que sí es patente el sexismo laboral debido a ocupaciones eminentemente masculinizadas tal y como se desarrollará más adelante. Por tanto, los datos de la distribución en cuanto a hombres y mujeres en cada uno de los sectores queda de la siguiente forma:

SEXO	SECTORES			
	EDUCACIÓN	SERVICIOS SOCIALES	TURISMO Y HOSTELERÍA	MEDIO AMBIENTE
HOMBRES	3,1%	1,0%	13,1%	13,1%
MUJERES	13,1%	25,3%	14,1%	17,2%

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

SECTOR

Se puede comprobar como en los cuatro sectores de estudio el porcentaje de mujeres es similar o superior al de hombres. De hecho, mientras que en el sector del Turismo y Hostelería y en el de Medio Ambiente el número de mujeres se aproxima al de hombres llegando incluso a rozar la paridad, en los demás sectores se observa como el número de mujeres es muy superior, de hecho, en el sector Educación y Actividades de Servicios

Sociales únicamente se han detectado un 3,1% y un 1% de hombres respectivamente.

OCUPACIÓN

En cuanto a la distribución ocupacional, los datos revelan que las ocupaciones de Técnico/a administrativo/a, Empleado/a administrativo/a y Auxiliar de enfermería de geriatría son las de mayor representación femenina, formando entre ellas el 42% de las mujeres encuestadas. Otras ocupaciones destacadas con representación femenina aunque en menor porcentaje son las de Técnico/a en educación infantil, Recepcionista de hotel y Limpiador/a. En las demás ocupaciones o bien el porcentaje de mujeres es inferior al 5%, o apenas tienen representación femenina como es el caso de las ocupaciones de Ingeniero/a de proyectos y Delineante/a.

EDAD

Del conjunto de mujeres encuestadas, mayoritariamente en todos los sectores son mujeres de 26 a 35 años, representando un 58%, mientras que el porcentaje menos elevado lo muestran las mujeres mayores de 45 años, con apenas el 10%. El resto de mujeres tienen edades comprendidas entre los 18 y 25 años, con un valor del 13%, y de 36 a 45 años, que suman casi el 19% de las mujeres analizadas en el estudio.

NIVEL DE ESTUDIOS

Según los datos, el nivel de estudios de las mujeres revela que un 10% de las mujeres encuestadas únicamente poseen estudios primarios, aproximadamente el 20% tienen bachiller, más del 25% tienen estudios de ciclos formativos y el 43,5% de mujeres poseen estudios universitarios.

NIVEL PROFESIONAL

En cuanto al nivel profesional que tienen las mujeres de los distintos sectores, a pesar de que están representados todos los niveles profesionales, los más relevantes son el Personal técnico y el Personal operativo cualificado, cuya suma asciende a más del 75% de los casos. Cabe destacar la poca presencia de mujeres en los niveles profesionales de Directivos y Mandos intermedios, ya que ninguno supera el 6% de las mujeres encuestadas.

B) MAYORES DE 45 AÑOS

SECTOR

Tan sólo el 10,1% de trabajadores/as encuestados/as poseen una edad superior a los 45 años. Este intervalo de edad es dominante en el sector de actividad de Servicios Sociales, constituyendo el 60% de los casos analizados. Los restantes sectores de estudio presentan los siguientes valores moderados: 20% de trabajadores/as con más de 45 años en el

sector de Educación y, únicamente un 10% de casos en los sectores de Turismo y Hostelería y Medio Ambiente, respectivamente.

OCUPACIÓN

Si se analiza por ocupación el grupo de trabajadores/as mayores de 45 años, las ocupaciones destacadas son Auxiliar de enfermería de geriatría, Asistente domiciliario y Personal de limpieza o limpiador/a, agrupándose la mayoría de los casos en el sector Actividades de Servicios Sociales.

SEXO

La distribución por sexo muestra que la proporción de mujeres que supera la edad de 45 años es significativamente superior al porcentaje que representa el colectivo masculino, con tan sólo un 30%. Los resultados manifiestan, una vez más, la existencia de actividades, como las que están siendo objeto de estudio, donde se produce la habitual asociación de roles de género habitualmente desempeñados por mujeres. Se trata de funciones muy relacionadas con el papel que las mujeres han desempeñando tradicionalmente en el ámbito familiar.

NIVEL DE ESTUDIOS

Según los datos analizados, el 40% de los/as trabajadores/as mayores de 45 años pueden ser considerados colectivos prioritarios, ya que o bien sólo poseen estudios primarios o bien carecen de ellos. Merece especial mención el escaso porcentaje, únicamente un 10%, de trabajadores/as que tienen en su haber un título de formación de grado superior.

NIVEL PROFESIONAL

El 60% de trabajadores/as encuestados/as que han sobrepasado la edad de 45 años se agrupa en el nivel profesional de personal operativo cualificado. El 40% restante se reparten de forma simétrica entre el personal técnico y el personal operativo no cualificado.

C) INMIGRANTES

SECTOR

El siguiente colectivo prioritario agrupa al 14,1% de trabajadores/as encuestados/as. Si analizamos el total de inmigrantes, vemos que sólo están presentes en tres sectores de estudio: Educación, Actividades de Servicios Sociales y Turismo y Hostelería.

OCUPACIÓN

El análisis ocupacional evidencia que sólo tres, de las ocho ocupaciones manejadas, comprenden un porcentaje de inmigrantes superior al 7,1%. La ocupación de Camarero/a concentra la tasa más elevada con un 35,7%,

seguida de forma paralela con un 14,3% por las ocupaciones de Auxiliar de enfermería de geriatría y Personal de limpieza o limpiador/a.

SEXO

En el estudio, dentro de la variable sexo se reproduce el mismo patrón que en los demás colectivos prioritarios, reflejando la presencia de un número de mujeres inmigrantes superior al de hombres, formulado a través de los porcentajes del 64,3% y 35,7% respectivamente.

EDAD

Avanzando en el análisis del colectivo de inmigrantes apreciamos que de forma equitativa la mayor parte de trabajadores/as encuestados/as se agrupan en los intervalos de edad de 26 a 35 años y de 36 a 45 años, constituyendo el 85,8% del total.

NIVEL DE ESTUDIOS

El 78,6% de inmigrantes encuestados/as han cursado estudios medios, es decir FPII o Bachiller, siendo el último 7,2 puntos porcentuales más elevado que el primero. Sólo el 7,1% de personas afirma disponer simplemente de estudios primarios.

NIVEL PROFESIONAL

En cuanto al nivel profesional del colectivo de inmigrantes encuestados/as, exactamente la mitad de trabajadores/as se posiciona en la categoría de personal operativo no cualificado. Inmediatamente después se detecta un 28,6% de personal operativo cualificado, un 14,3% de personal técnico y, finalmente, tan sólo un 7,1% de inmigrantes manifiestan pertenecer al nivel profesional de directivo/a.

D) PERSONAL NO CUALIFICADO

SECTOR

En el grupo de trabajadores/as no cualificados/as se incluyen todos/as aquellos/as trabajadores/as que o bien carecen de estudios o que sólo poseen estudios primarios. Este colectivo es mayoritario en el sector de Servicios sociales, representando más de la mitad de los casos analizados. El sector de Turismo y Hostelería también revela una notable importancia, ostentando un 27,3% de trabajadores/as no cualificados/as.

OCUPACIÓN

El examen de las ocupaciones, relativas al personal no cualificado entrevistado, muestra que poco más de una cuarta parte se concentra en la ocupación de personal de limpieza o limpiador/a. Le suceden las

ocupaciones de Camarero/a y Auxiliar de enfermería de geriatría, ambas con un 18,2%. Ninguna de las ocupaciones restantes alcanza el 10%.

SEXO

En la distribución por sexo, nuevamente observamos un peso preponderante de las mujeres, representando el 63,6% del colectivo de personal no cualificado. El personal no cualificado es el colectivo con mayor paridad de sexo, es decir, donde más se aproxima el número de mujeres y hombres.

EDAD

El intervalo de edad comprendido entre los 26 y 35 años agrupa el 45,5% del personal no cualificado encuestado. A continuación, con 9,1 puntos porcentuales menos, se encuentran los/as trabajadores/as con edades superiores a 45 años. Finalmente, el 18,2% manifiesta disponer entre 36 y 45 años. No se ha detectado personal no cualificado menor de 26 años.

NIVEL PROFESIONAL

El nivel profesional más representativo es el de Personal operativo no cualificado, con casi la mitad de los/as trabajadores/as encuestados de este colectivo. El resto de niveles profesionales están repartidos en igual porcentaje por el Personal técnico y Personal operativo cualificado.

E) DISCAPACITADOS/AS

El último colectivo prioritario son los/as trabajadores/as discapacitados/as, representado por el 4% del total de encuestas realizadas. El perfil de estos/as trabajadores/as es de mujeres de edades comprendidas entre los 26 a 45 años, que trabajan en el sector de la Educación, Actividades de Servicios Sociales y Medio Ambiente, en las ocupaciones de Auxiliar de enfermería de geriatría, Técnico/a administrativo/a y Empleado/a administrativo/a.

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

En este tercer nivel de investigación 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 e ocupaciones de destino que están identificadas dentro de los sectores generadores de empleo.

5.3.1. 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.

Se muestra el estudio de los conocimientos y características comportamentales para las ocupaciones de destino cuyo análisis y perfil profesional se han desarrollado en el segundo nivel de análisis: Formador/a de formación ocupacional; Auxiliar de enfermería de geriatría; Recepcionista de hotel; Delineante/a y Técnico/a administrativo/a.

Formador/a de formación ocupacional no reglada Código: 2239.005.3

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos propios a la materia/ocupación a impartir ▪ Conocimientos psicopedagógicos ▪ Conocimientos del entorno sociolaboral
Generales	▪ Habilidades y destrezas en ámbito de las nuevas tecnologías ▪ Técnicas de tratamientos de grupos
Características comportamentales	▪ Capacidad de reflexión sobre la práctica ▪ Capacidad de adaptación a los cambios ▪ Capacidad de iniciativa ▪ Toma de decisiones ▪ Compromiso ético-profesional ▪ Flexibilidad ▪ Capacidad de trabajo en equipo ▪ Habilidades comunicativas ▪ Asertividad ▪ Empatía

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Procesos de enseñanza-aprendizaje ▪ Técnicas de análisis de competencias y capacidades profesionales ▪ Programación didáctica en el diseño de un proceso de enseñanza-aprendizaje ▪ Procesos de comunicación y de motivación ▪ Conocimientos básicos de pedagogía y psicología ▪ Técnicas de tratamiento de grupos ▪ Técnicas de seguimiento formativo para evaluar competencias profesionales y la acción formativa ▪ Recursos didácticos ▪ Soportes multimedia

Técnico/a en educación infantil — Código: 3211.001.4

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimiento de distintos medios y recursos de intervención en el ámbito infantil ▪ Conocimiento de técnicas para el desarrollo de juegos de expresión y comunicación ▪ Conocimiento del desarrollo evolutivo infantil en el ámbito cognitivo-motor y socioafectivo ▪ Conocimientos psicopedagógicos
Generales	▪ Técnicas de dinamización de grupos ▪ Técnicas para planificar, programar y evaluar las programaciones didácticas
Características comportamentales	▪ Capacidad de compresión para con los/as niños/as ▪ Toma de decisiones ▪ Flexibilidad ▪ Tolerancia ▪ Paciencia ▪ Capacidad de análisis, atención, percepción y expresión ▪ Creatividad

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Procesos de enseñanza-aprendizaje ▪ Programación didáctica en el diseño de un proceso de enseñanza-aprendizaje ▪ Procesos de comunicación y de motivación ▪ Conocimientos básicos de pedagogía y psicología ▪ Técnicas de tratamiento de grupos ▪ Recursos didácticos ▪ Soportes multimedia

Auxiliar de enfermería de geriatría — Código: 5111.003.3

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimiento de técnicas de higiene y aseo de los mayores ▪ Pautas de actuación en la administración de alimentos y medicamentos ▪ Detección de demandas y necesidades especiales de los mayores ▪ Conocimiento de técnicas de traslado, movilización y acompañamiento de las personas mayores ▪ Pautas para una adecuada comunicación con los mayores
Generales	▪ Trabajo en equipo/ Cooperación. ▪ Resolución de conflictos
Características comportamentales	▪ Trato fluido y suave en la relación con las personas mayores ▪ Control de la propias emociones ▪ Paciencia ▪ Tener interés por los demás ▪ Responsabilidad ▪ Empatía

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Limpieza y desinfección de material ▪ Técnicas para la preparación de camas ▪ Nutrición y dietas terapéuticas ▪ Cuidados post-morten ▪ Administración de medicamentos ▪ Técnicas de asistencia en los cuidados de enfermería

Recepcionista de hotel — Código: 4522.004.1

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimiento de los sistemas informatizados de gestión. ▪ Conocimientos de TIC (Internet, telefonía móvil...). ▪ Conocimiento de técnicas de protocolo ▪ Conocimiento de idiomas extranjeros
Generales	▪ Trabajo en equipo/ Cooperación. ▪ Resolución de conflictos ▪ Conocimientos en prevención de riesgos laborales
Características comportamentales	▪ Capacidad de comunicación y atención al cliente ▪ Trato agradable y educación. ▪ Buena apariencia. ▪ Aptitud orientada a la calidad. ▪ Capacidad de organización ▪ Amabilidad ▪ Sensibilidad para ofrecer un servicio de calidad

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Programas informáticos de gestión hotelera ▪ Facturación de servicios ▪ Información y recursos turísticos de la zona ▪ Atención del servicio telefónico ▪ Reservas de habitaciones ▪ Conocimientos informáticos ▪ 1 idioma extranjero

Camarero/a — Código: 2020.001.8

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimiento en nuevas formas de facturación y cobro. ▪ Conocimiento en preparación, presentación y conservación de diferentes topologías de alimentos. ▪ Conocimiento en formas de decoración, servicio y recogida de mesas.
Generales	▪ Identificación con la empresa ▪ Trabajo en equipo / Cooperación. ▪ Actitud hacia la limpieza y el orden. ▪ Conocimiento de idiomas.
Características comportamentales	▪ Amabilidad y paciencia para el trato con el público ▪ Orientación al cliente. ▪ Destreza manual para manejar la bandeja y servir las mesas

Conocimientos clave para la adaptación

- Atender correctamente a la clientela
- Saber servir bebidas y comidas
- Manejar con soltura la bandeja
- Manipulación de alimentos
- Facturar las consumiciones
- Almacenar y controlar las existencias de productos
- 1 idioma extranjero (preferentemente inglés)

Ingeniero/a de proyectos — Código: 2059.015.8

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos de legislación medioambiental ▪ Conocimientos de lectura de planos ▪ Conocimientos de Ingeniería económica ▪ Conocimientos de informática (manejo de programas de diseño y simulación, programas de cálculo en los proyectos y programas para la gestión de obras) ▪ Conocimientos de gestión de proyectos ▪ Conocimientos de planificación de proyectos ▪ Conocimientos de gestión del aprovisionamiento ▪ Conocimientos de gestión de RR.HH. ▪ Conocimientos de gestión de la calidad
Generales	▪ Normas y procedimientos administrativos ▪ Trabajo en equipo/ Cooperación. ▪ Seguridad en el trabajo
Características comportamentales	▪ Analizar la información contenida en los planos ▪ Organizar el trabajo de oficina ▪ Habilidad para mantener relaciones personales ▪ Expresarse claramente de manera oral y escrita ▪ Tomar iniciativa

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Cálculos numéricos ▪ Computación aplicada al área de Ingeniería ▪ Manejo de microcomputadores

Delineante/a — Código: 3010.001.5

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos de informática (manejo de programas de diseño y simulación, programas de cálculo en los proyectos y programas para la gestión de obras) ▪ Conocimientos en la elaboración de planos y documentos a realizar
Generales	▪ Identificación con la empresa ▪ Trabajo en equipo/ Cooperación.
Características comportamentales	▪ Carácter metódico y analítico ▪ Organización ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación ▪ Flexibilidad y adaptabilidad ▪ Meticulosidad

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Infraestructura viaria y ordenación del territorio ▪ Nociones de cálculo y álgebra ▪ Estadística ▪ Paquetes informáticos tipo CAD

Técnico/a administrativo/a — Código: 411.003.8

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos de mecanografía ▪ Conocimientos de gestión de datos ▪ Conocimientos de aplicaciones informáticas ▪ Conocimientos de contabilidad ▪ Conocimientos de gestión de personal
Generales	▪ Identificación con la empresa ▪ Trabajo en equipo/ Cooperación.
Características comportamentales	▪ Capacidad de análisis de los resultados ▪ Sentido analítico y valorativo de los resultados ▪ Rigurosidad y precisión en la elaboración y cumplimentación documental ▪ Metodicidad y orden en la ejecución de las tareas ▪ Discreción ▪ Precisión y orden

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Contabilidad ▪ Tesorería y fiscalidad ▪ Dominio de la ofimática en general (bases de datos, hojas de cálculo,…) ▪ Dominio de las aplicaciones informáticas de contabilidad ▪ Gestión de recursos humanos ▪ Tipos de contratos ▪ Seguros sociales ▪ Nóminas ▪ Mecanografía ▪ Aplicaciones informáticas de gestión de recursos humanos ▪ Organización de actos (juntas, reuniones, conferencias…) ▪ Tratamiento de la correspondencia ▪ Técnicas de la comunicación oral y escrita

Empleado/a administrativo/a — Código: 4210.001.0

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos de mecanografía ▪ Conocimientos de ofimática ▪ Conocimientos de contabilidad ▪ Conocimientos de fiscalidad ▪ Conocimientos de administración de personal
Generales	▪ Identificación con la empresa ▪ Trabajo en equipo/ Cooperación.
Características comportamentales	▪ Capacidad de corrección estética de la documentación elaborada ▪ Rigurosidad y precisión en la elaboración y cumplimentación documental ▪ Precisión y orden

Conocimientos clave para la adaptación
▪ Internet y correo electrónico ▪ Dominio de la ofimática en general (bases de datos, hojas de cálculo,…) ▪ Dominio de las aplicaciones informáticas de contabilidad ▪ Tipos de contratos ▪ Seguros sociales ▪ Nóminas ▪ Mecanografía ▪ Aplicaciones informáticas de gestión de recursos humanos ▪ Tratamiento de la correspondencia ▪ Técnicas de la comunicación oral y escrita

Personal de limpieza o limpiador/a — Código: 9121.001.6

Conocimientos y características comportamentales	
Específicos	▪ Conocimientos de productos de limpieza (tipos, características, composición y usos) ▪ Conocimientos de distintas máquinas de limpieza (cepilladora, aspiradora, enceradora…) ▪ Conocimientos de mantenimiento de maquinaria limpieza
Generales	▪ Conocimientos de seguridad e higiene
Características comportamentales	▪ Destreza manual ▪ Limpieza ▪ Orden ▪ Capacidad de organización

5.3.2. ITINERARIOS PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS POR LA CRISIS

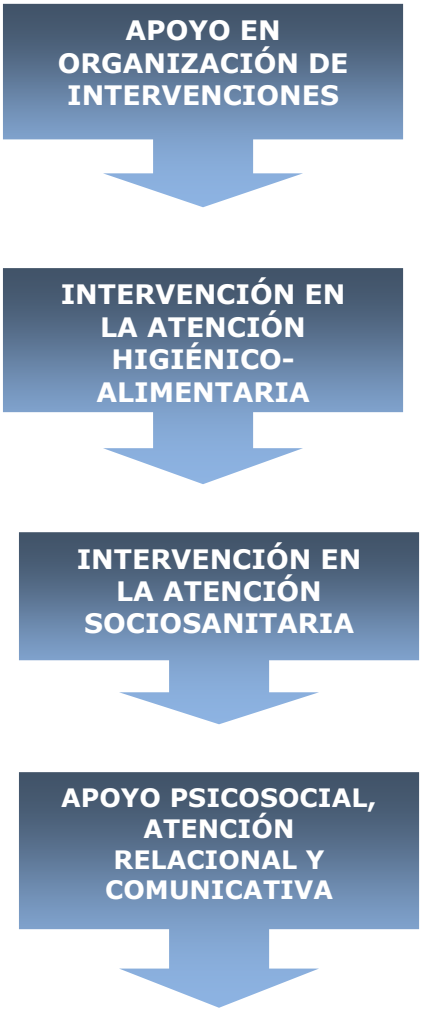
A partir de los conocimientos generales y específicos se desarrolló un itinerario formativo para los/as trabajadores/as en crisis, con el fin de que responda a las necesidades de formación de los/as trabajadores/as en particular y de los sectores en general en crisis, y poder así adaptar su formación 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.

Formador/a de formación ocupacional no reglada Código: 2239.005.3

Técnico/a en educación infantil — Código: 3211.001.4

- HABILIDADES SOCIALES Y DINAMIZACIÓN DE GRUPOS
- DESARROLLO SOCIOAFECTIVO E INTERVENCIÓN CON LAS FAMILIAS
- DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN INFANTIL
- DESARROLLO COGNITIVO, SENSORIAL, MOTOR Y PSICOMOTOR EN LA INFANCIA
- AUTONOMÍA PERSONAL Y SALUD INFANTIL
- EL JUEGO INFANTIL Y SU METODOLOGÍA
- EXPRESIÓN Y COMUNICACIÓN

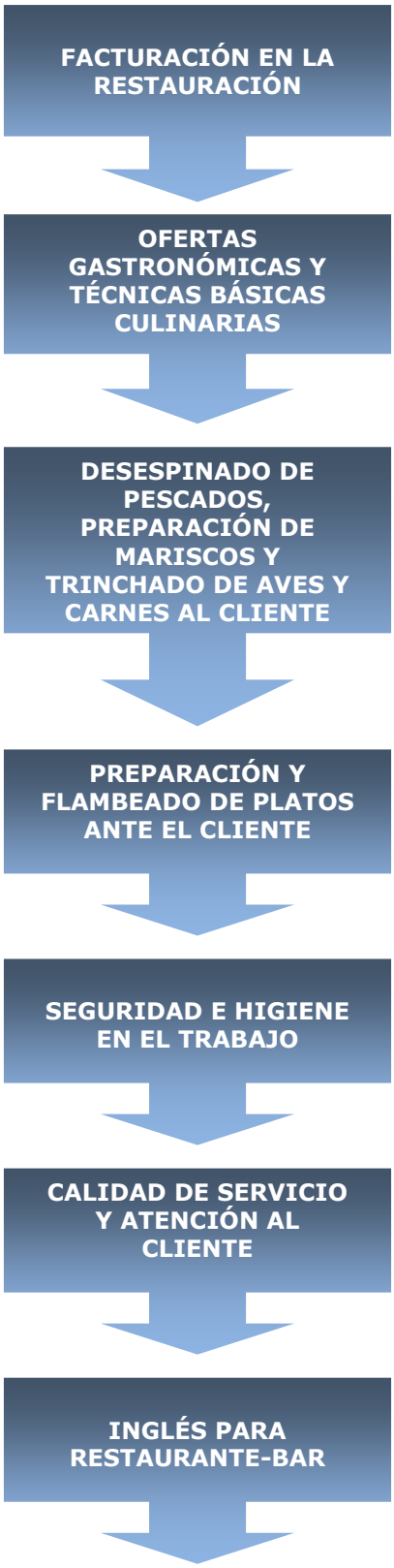
Auxiliar de enfermería de geriatría — Código: 5111.003.3



Recepcionista de hotel — Código: 4522.004.1

Camarero/a — Código: 5020.001.8

- INTRODUCCIÓN AL TURISMO Y A LA HOSTELERÍA
- PREPARACIÓN DEL ÁREA DE BAR-CAFETERÍA PREVIO AL SERVICIO
- APROVISIONAMIENTO, ALMACENAJE Y CONTROL DE EXISTENCIAS
- OFERTA Y SERVICIO DE BEBIDAS EN BARRA
- COCTELERÍA
- LOS VINOS, SERVICIO DE VINOS Y CAVAS EN BARRA
- PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE APERITIVOS Y CANAPÉS
- SERVICIO DE PLANCHA: SANDWICHES, BOCADILLOS, TOSTADAS Y TORTITAS
- PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PLATOS COMBINADOS
- LA FUENTE DE SODA
- PREPARACIÓN DEL COMEDOR PARA EL SERVICIO
- SERVICIO DE MESAS EN EL COMEDOR
- MONTAJE Y SERVICIO DE BANQUETES Y BUFFETS
- SERVICIO EN HABITACIONES


FACTURACIÓN EN LA RESTAURACIÓN
OFERTAS GASTRONÓMICAS Y TÉCNICAS BÁSICAS CULINARIAS
DESESPINADO DE PESCADOS, PREPARACIÓN DE MARISCOS Y TRINCHADO DE AVES Y CARNES AL CLIENTE
PREPARACIÓN Y FLAMBEADO DE PLATOS ANTE EL CLIENTE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
CALIDAD DE SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE
INGLÉS PARA RESTAURANTE-BAR

Ingeniero/a de proyectos — Código: 2059.015.8

Delineante/a — Código: 3010.001.5

Técnico/a administrativo/a — Código: 411.003.8

- TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS DE OFICINA
- TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- TÉCNICAS BÁSICAS DE COMUNICACIÓN Y ARCHIVO
- MECANOGRAFÍA BÁSICA
- TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN CONTABLE
- OFIMÁTICA BÁSICA
- TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE TESORERÍA
- APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN FINANCIERO - CONTABLE
- TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN FISCAL
- GESTIÓN AVANZADA DE BASES DE DATOS
- TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
- APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL

Empleado/a administrativo/a — Código: 4210.001.0

- UBICACIÓN PROFESIONAL Y ORIENTACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO
- TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS DE OFICINA
- TÉCNICAS BÁSICAS DE COMUNICACIÓN Y ARCHIVO
- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL
- MECANOGRAFÍA AUDIOVISUAL
- INFORMÁTICA BÁSICA
- OFIMÁTICA BÁSICA
- PROCESADOR DE TEXTOS AVANZADO
- APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL
- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Personal de limpieza o limpiador/a — Código: 9121.001.6

LIMPIEZA DIARIA DE INMUEBLES

MANEJO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA DE LIMPIEZA

5.4. LÍNEAS DE FORMACIÓN NECESARIAS

En el cuarto y último nivel de análisis se diseña una estrategia de adaptación de los/as trabajadores/as migrantes a los nuevos puestos. Axialmente, se definen una serie de líneas de formación para el desempeño eficaz de las ocupaciones de destino cuyo análisis, perfil profesional e itinerarios se han desarrollado en el segundo y tercer nivel de análisis. Se 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.

5.4.1. 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**
	➢ Formador/a ocupacional ➢ Formador/a de formadores ➢ Introducción a la metodología didáctica ➢ Elaboración de material didáctico ➢ Diseño de medios didácticos ➢ Diseño de medios y recursos didácticos ➢ Metodología de la formación abierta y a distancia ➢ Internet: recursos didácticos en formación ➢ Realización de tutorías e-learning ➢ Diseño y evaluación de las acciones formativas ➢ Estrategias del aprendizaje y la orientación ➢ Evaluación de la formación ➢ Gestión de la formación para el empleo ➢ Gestor/a de formación
Formación transversal	
➢ Alfabetización informática: informática e internet	
Otra formación	
➢ Técnico/a de formación ➢ Tutor/a de empresa ➢ Planificación y diseño de programas de formación	

Técnico/a en educación infantil — Código: 2239.005.3

FORMACIÓN

Formación profesional

Reglada	Para el empleo
➢ Ciclo formativo de Grado Superior -Técnico/a en educación infantil -Animación sociocultural ➢ Diplomatura en Magisterio (especialidad Educación infantil) ➢ Licenciatura Pedagogía	➢ Introducción a la metodología didáctica ➢ Metodología didáctica ➢ Animador/a sociocultural ➢ Monitor/a sociocultural ➢ Técnico/a en educación infantil ➢ Técnico/a en psicomotriz ➢ La educación: estrategias de aprendizaje ➢ Docencia y programación para la educación infantil y primaria ➢ Elaboración de material didáctico ➢ Diseño de medios didácticos ➢ Diseño de medios y recursos didácticos

Formación transversal

➢ Informática

Otra formación

➢ Planificación y diseño de programas de formación

Auxiliar de enfermería de geriatría — Código: 5111.003.3

FORMACIÓN

Formación profesional

Reglada	Para el empleo
➢ Ciclo formativo de Grado Medio -Técnico/a en atención sociosanitaria -Cuidados auxiliares de enfermería ➢ Ciclo formativo de Grado Superior Técnico/a superior en integración social	➢ Auxiliar enfermería geriátrica ➢ Auxiliar de ayuda a domicilio ➢ Atención especializada para enfermos/as de Alzheimer ➢ Técnicas básicas de geriatría ➢ Atención sociosanitaria a personas en el domicilio ➢ Atención al paciente con transtornos psíquicos: Alzheimer ➢ Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales ➢ Animación social de personas dependientes en instituciones ➢ Características y necesidades de atención higiénico-sanitaria de las personas dependientes ➢ Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio ➢ Mejora de la capacidades físicas y primeros auxilios para personas dependientes en el domicilio ➢ Mantenimiento y rehabilitación de las personas dependientes ➢ Cuidados en el/la anciano/a: Aparato locomotor (DUE) ➢ Cuidados en el/la anciano/a: Aparato locomotor (TAE) ➢ Valoración e intervenciones enfermeras en el anciano/a ➢ Cuidados en el anciano/a: afecciones dermatológicas (TAE) ➢ Cuidados en el anciano/a: afecciones dermatológicas (DUE) ➢ Auxiliar de geriatría y gerontología ➢ Nutrición geriátrica

Formación transversal

- Habilidades sociales
- Comunicación asertiva y habilidades de escucha activa
- Recursos de afrontamiento de estrés
- Prevención de riesgos laborales

Otra formación
➢ Rehabilitación Médica Geríatrica ➢ Psicogeriatría ➢ Dirección y gestión de Centros de tercera edad ➢ Gerontogimnasia ➢ Cuidados paliativos ➢ Prevención de úlceras por presión ➢ Cuidados de enfermería básicos y primeros auxilios ➢ Movilizaciones y traslados ➢ Atención a personas con discapacidad ➢ Contención mecánica y psicológica ➢ Modificación de conducta. Refuerzos ➢ Resolución de conflictos familiares y personas usuarias

Recepcionista de hotel — Código: 4522.004.1

FORMACIÓN

Formación profesional

Reglada	Para el empleo
➢ Ciclo formativo de Grado Superior: Técnico/a superior en gestión de alojamientos turísticos	➢ Recepcionista de hotel ➢ Inglés: atención al público ➢ Alemán: atención al público ➢ Inglés profesional para actividades turísticas ➢ Conserjería/Recepción

Formación transversal

- Introducción al turismo
- Calidad de servicio y atención al cliente
- Prevención de riesgos laborales
- Lengua extranjera

Otra formación

- Dirección y trabajo en equipo en establecimientos hoteleros
- Servicios de hostelería
- Inglés y francés turísticos
- Gestión de la recepción
- Empleado/a de atención al cliente

Camarero/a — Código: 5020.001.8

FORMACIÓN

Formación profesional

Reglada	Para el empleo
➢ Ciclo formativo de Grado Medio: Técnico/a en servicios de restauración ➢ Ciclo formativo de Grado Superior: Técnico/a en restauración	➢ Camarero/a de restaurante-bar ➢ Operaciones básicas de restaurante-bar ➢ Sumiller ➢ Manipulador de alimentos ➢ Servicio de restauración ➢ Servicio de barra ➢ Identificación y clasificación de vinos

Formación transversal

- Introducción al turismo y hostelería
- Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Calidad de servicio y atención al cliente
- Prevención de riesgos laborales
- Inglés para restaurante y bar

Otra formación

- Camarero/a
- Cata de vinos
- Barman
- Camarero/a escanciador
- Jefe de sala
- Calidad del servicio en el restaurante
- Protocolo en Hostelería

Ingeniero/a de proyectos — Código: 2059.015.8

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	**Para el empleo**
➢ Universidad: Ingeniero/a con mención en el área donde va a prestar sus servicios	➢ Interpretación de planos/autocad ➢ Diseño y modificación de planos 2D y 3D ➢ AUTOCAD ➢ Administrador/a de bases de datos ➢ Diseño mecánico de modelado paramétrico de piezas ➢ Diseño de proyectos industriales en 2D Y 3D, Microstation
Formación transversal	
➢ Prevención de riesgos laborales ➢ Medio Ambiente ➢ Informática	

Delineante/a — Código: 3010.001.5

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	**Para el empleo**
➢ Ciclo formativo de Grado Superior: -Técnico/a superior en desarrollo y aplicación de proyectos de construcción -Técnico/a superior en desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas -Técnico/a superior en desarrollo de proyectos mecánicos -Técnico/a superior en construcciones metálicas - Técnico/a superior en desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicos y manutención ➢ Universidad: Titulación de Ingeniería Técnica en Topografía	➢ Auxiliar técnico de obra ➢ Interpretación de planos/autocad ➢ Diseño y modificación de planos 2D y 3D ➢ Curso de CAD ➢ Delineante/a de construcción (AUTOCAD) ➢ Auxiliar técnico de topografía ➢ Sistemas de información geográfica computerizada ➢ Técnico/a auxiliar en diseño de interiores ➢ Especialista en topografía electrónica ➢ Diseño mecánico de modelado paramétrico de piezas ➢ Diseño de proyectos industriales en 2D y 3D, Microstation ➢ Project Management ➢ Técnico/a auxiliar en diseño industrial
Formación transversal	
➢ Prevención de riesgos laborales ➢ Medio Ambiente ➢ Informática	

Otra formación
➢ Administrador/a de bases de datos ➢ Topografía electrónica

Técnico/a administrativo/a — Código: 411.003.8

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	**Para el empleo**
➢ Ciclo formativo de Grado Medio: Técnico/a en Gestión Administrativa ➢ Ciclo formativo de Grado Superior: -Técnico/a Superior en Administración y Finanzas -Técnico/a Superior en Secretariado ➢ Universidad: -Diplomatura de Ciencias Empresariales -Diplomatura de Relaciones Laborales - Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	➢ Aplicaciones informáticas de gestión ➢ Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales ➢ Técnico/a en software ofimático ➢ Informática de usuario ➢ Administrativo/a contable ➢ Administrativo polivalente para Pymes ➢ Empleado/a administrativo de entidades financieras ➢ Empleado/a de oficina ➢ Inglés: gestión comercial ➢ Administrativo/a de personal ➢ Redacción de documentos y escritos administrativos ➢ Nóminas, contratos y seguros sociales ➢ Experto/a en gestión de la administración de la empresa: administrativo/a contable + experto/a en gestión de salarios y seguros sociales
Formación transversal	
➢ Lengua extranjera	

Otra formación
➢ Secretario/a ➢ Ofimática ➢ Word ➢ Access ➢ Excel ➢ Internet y correo electrónico ➢ Inglés de gestión comercial ➢ Inglés financiero ➢ Especialista en archivo ➢ Atención al cliente y telefónica ➢ Contabilidad ➢ Gestión contable informatizada ➢ Secretariado de dirección ➢ Básico de sociedades laborales

Empleado/a administrativo/a — Código: 411.003.8

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	**Para el empleo**
➢ Ciclo formativo de Grado Medio: Técnico/a en Gestión Administrativa ➢ Ciclo formativo de Grado Superior: -Técnico/a Superior en Administración y Finanzas -Técnico/a Superior en Secretariado ➢ Universidad: -Diplomatura de Empresariales -Diplomatura de Relaciones Laborales -Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	➢ Aplicaciones informáticas de gestión ➢ Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales ➢ Técnico/a en software ofimático ➢ Informática de usuario ➢ Administrativo/a contable ➢ Administrativo polivalente para Pymes ➢ Empleado/a administrativo de entidades financieras ➢ Empleado/a de oficina ➢ Inglés: gestión comercial ➢ Administrativo/a de personal ➢ Redacción de documentos y escritos administrativos ➢ Nóminas, contratos y seguros sociales ➢ Experto/a en gestión de la administración de la empresa: administrativo/a contable + experto/a en gestión de salarios y seguros sociales
Formación transversal	
➢ Lengua extranjera	

Otra formación
➢ Secretario/a ➢ Ofimática ➢ Word ➢ Access ➢ Excel ➢ Internet y correo electrónico ➢ Inglés de gestión comercial ➢ Inglés financiero ➢ Especialista en archivo ➢ Atención al cliente y telefónica ➢ Contabilidad ➢ Gestión contable informatizada ➢ Nóminas y seguros sociales ➢ Secretariado de dirección ➢ Básico de sociedades laborales

Personal de limpieza o limpiador/a	**Código: 9121.001.6**

FORMACIÓN	
Formación profesional	
Reglada	**Para el empleo**
	➢ Camarero/a de pisos
Formación transversal	
➢ Prevención de riesgos laborales	
Otra formación	
➢ Experto/a en limpieza de inmuebles	

5.4.2. OFERTA FORMATIVA EXISTENTE PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A LOS SECTORES RECEPTORES

La oferta de Formación Profesional en el Principado de Asturias viene dividida en los dos sistemas de formación: formación reglada y formación para el empleo (siendo ésta última anteriormente denominada formación continua y ocupacional según el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo). La oferta de formación profesional para el empleo es desarrollada actualmente por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Centrándonos en las principales ocupaciones que en los últimos 2 años han pasado a ser desempeñadas de forma significativa en el marco de actividades generadoras de empleo por trabajadores/as provenientes de sectores calificados en crisis, vamos a analizar la oferta formativa existente en estos dos sistemas:

1- FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Formador/a ocupacional (SSFC10)	380	CNFO Langreo
	389	CNFO Oviedo
	389	CNFO Oviedo
		IFES UGT
Formador/a de formadores	35T	FADE
	34T	UGT Asturias
	64T	FOREM Asturias
Introducción a la metodología didáctica	109	CNFO Oviedo
Metodología de la formación abierta y a distancia	100	ADALID Asturias
Elaboración de material didáctico	104T	FOREM Asturias
Diseño de medios didácticos (SSCF12)		FOREM Asturias (Gijón)
		FUNDACIÓN METAL Asturias
Diseño de medios y recursos didácticos	50D	ADALID Asturias
Diseño de medios didácticos	80	FOREM Asturias
Internet: recursos didácticos en formación	132	FOREM Asturias
	100P+4D	FOREM Asturias
Realización de tutorías e-learning	64T	FOREM Asturias
Diseño y evaluación de las acciones formativas	70D	ADALID Asturias
Estrategias del Aprendizaje y la Orientación	70D	ADALID Asturias
Evaluación de la Formación	50D	ADALID Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Gestión de formación para el empleo	12P+4D	FOREM Asturias
Gestor/a de formación (SSFC30)		FUNDACIÓN METAL Asturias
	240	FOREM Asturias (Mieres)
	240	FOREM Asturias (Gijón)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

2- TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en educación infantil (SSC302)	2000	IES ALFONSO II (Oviedo)
		COL LÓPEZ Y VICUÑA (Gijón)
		IES CARREÑO MIRANDA (Avilés)
		IES Nº 1 DE GIJÓN (Gijón)
Animación sociocultural (SSC31)	1700	IES ROCES (Gijón)

DIPLOMATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Magisterio (especialidad educación infantil) (MEEINFA2)	1º, 2º, 3º, Optativas (207 créditos)	Escuela Universitaria de Magisterio de Oviedo
		Escuela Universitaria de Magisterio "Padre Enrique de Ossó

LICENCIATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Pedagogía (PEDAGOG2)	1º, 2º, 3º, 4º Y 5º	FACULTAD DE CC. DE LA EDUCACIÓN (Oviedo)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Introducción a la metodología didáctica	109	CNFO Oviedo
Metodología didáctica		ADALID Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Animador/a sociocultural	30	IFES Asturias
		UGT Asturias
Monitor/a sociocultural (SSCS10)	300	UGT Asturias
Técnico en educación infantil		EDT Escuela de Trabajadores
Técnico en psicomotricidad	430	FOREM Asturias
La Educación: estrategias de aprendizaje	130	UGT Asturias
Docencia y programación para la educación infantil y primaria	34	FOREM Asturias
Elaboración de material didáctico	104T	FOREM Asturias
Diseño de medios y recursos didácticos	50D	ADALID Asturias
Diseño de medios didácticos (SSCF12)	80	FOREM Asturias (Gijón)
		FUNDACIÓN METAL Asturias

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

3- AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en atención sociosanitaria (SSC21)	2000	IES LA QUINTANA(Ciaño)
		CIFP CERDEÑO (Oviedo)
		IES ELISA Y LUIS VILLAMIL (Vegadeo)
		IES ROCES (Gijón)
Cuidados Auxiliares de Enfermería (SAN21)	1400	Centro Integrado de Formación Profesional de CERDEÑO

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a superior en integración social (SSC33)	1700	IES CARREÑO MIRANDA (Avilés)
		IES RÍO TRUBIA (Trubia)
		IES ROCES (Gijón)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Auxiliar enfermería geriátrica (SANC3007)		Centro Integrado de Formación Profesional de CERDEÑO
		IFES UGT
Técnicas básicas de geriatría	70	Adalid Asturias
Auxiliar de ayuda a domicilio (SSCS30)	475	FOREM Asturias
	445	UGT Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
	482	Centro Europeo de Negocios
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	410P+220 D	FOREM Asturias
Atención especializada para enfermos/as de Alzheimer (SANC01)	274	FOREM Asturias
		IFES Asturias
Atención al paciente con trastornos psíquicos: Alzheimer	46P+4D	FOREM Asturias
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	338P+112D	FOREM Asturias
Animación social de personas dependientes en instituciones	30P+4D	FOREM Asturias
Características y necesidades de atención higiénico-sanitaria de las personas dependientes	70P+4D	FOREM Asturias
Administración de alimentos y tratamientos a personas dependientes en el domicilio	50P+4D	FOREM Asturias
Mejora de las capacidades físicas y primeros auxilios para personas dependientes en el domicilio	50P+4D	FOREM Asturias
Mantenimiento y rehabilitación de las personas dependientes	50P+4D	FOREM Asturias
Cuidados en el anciano: Aparato locomotor (DUE)	24D	FOREM Asturias
Cuidados en el anciano: Aparato locomotor (TAE)	28D	FOREM Asturias
valoración e intervenciones enfermeras en el anciano	24D	FOREM Asturias
Cuidados en el anciano: afecciones dermatológicas (TAE)	28D	FOREM Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Cuidados en el anciano: afecciones dermatológicas (DUE)	25D	FOREM Asturias
Auxiliar de geriatría y gerontología		EDT Escuela de Trabajadores
Nutrición geriátrica	60P+4D	FOREM Asturias

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

4- RECEPCIONISTA DE HOTEL

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a superior en gestión de alojamientos turísticos (HOT302)	**2000**	**CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)**

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Recepcionista de hotel	**420**	**UGT Asturias**
		EDT Escuela de Trabajadores
Inglés: atención al público (ADGI01)	**200**	**FOREM Asturias (Gijón)**
		FOREM Asturias (Mieres)
Alemán: atención al público (ADGI03)	**200**	**FOREM Asturias (Gijón)**
Inglés profesional para actividades turísticas	**99**	**FOREM Asturias**
Conserjería / Recepción	**50D**	**ADALID Asturias**

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

5- CAMARERO/A

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en servicios de restauración (HOT203)	2000	CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en restauración (HOT34)	2000	IES DE PRAVIA (Pravia)
		CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Camarero/a de restaurante-bar (HOTR40) (con manipulado)	500	CNFO Langreo
Camarero/a de restaurante-bar (HOTR40)	210	CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)
Operaciones básicas de restaurante-bar	300	UGT Asturias
	320	FOREM Asturias
Sumiller (HOTR60)	180	CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)
Manipulador de alimentos	20D	ADALID Asturias
	50D	ADALID Asturias
Manipulación de alimentos. Certificado de higiene alimentaria.	10P+4D	FOREM Asturias
Manipulación de	6P+4D	FOREM Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
alimentos. Certificado higiene alimentaria renovación		
Manipulación de alimentos con diploma oficial	11T+4P+4T	FOREM Asturias
Servicio de Restauración	70D	ADALID Asturias
Servicio de barra	50D	ADALID Asturias
Identificación y clasificación de vinos	60P+4D	FOREM Asturias

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

6- INGENIERO/A DE PROYECTOS

❖ FORMACIÓN REGLADA:

DIPLOMATURAS		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Ingeniero técnico industrial, especialidad en electricidad (ITIELECT)	1er ciclo (225 créditos)	ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL (Gijón)
Ingeniero técnico industrial, especialidad en electrónica industrial (ITIELEIN)	1er ciclo (225 créditos)	
Ingeniero técnico industrial, especialidad en química industrial (ITIQUIMI)	1er ciclo (225 créditos)	
Ingeniero técnico industrial, especialidad en mecánica (ITIMECAN)	1er ciclo (225 créditos)	
Ingeniería técnica en informática de gestión (ITINFGE1)	1er ciclo (215 créditos)	ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA INFORMÁTICA (Oviedo)
Ingeniería técnica en informática de sistemas (ITINFSI1)	1er ciclo (215 créditos)	
Ingeniero/a técnico de telecomunicación, especialidad telemática (ITELEMAT)	1er ciclo (225 créditos)	
Ingeniería técnica en informática de gestión (ITINFGE1)	1er ciclo (215 créditos)	ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA INFORMÁTICA (Gijón)
Ingeniería técnica en informática de sistemas (ITINFSI1)	1er ciclo (215 créditos)	
Ingeniería técnica de minas, especialidad en explotación de minas (ITMEXPLO)	1er ciclo (221 créditos)	ESCUELA POLITÉCNICA DE MIERES (Mieres)
Ingeniería técnica de minas, especialidad en instalaciones electromecánicas mineras (ITMELECT)	1er ciclo (221 créditos)	
Ingeniería técnica de minas, especialidad en sondeos y	1er ciclo (221 créditos)	

DIPLOMATURAS		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
prospecciones mineras (ITMSONDE)		
Ingeniería técnica de minas, especialidad en mineralurgia y metalurgia (ITMMINER)	1er ciclo (221 créditos)	
Ingeniería técnica forestal, especialidad en explotaciones forestales (ITMEXPFO)	1er ciclo (221 créditos)	
Ingeniería técnica en topografía (ITTOPOG2)	1er ciclo (219 créditos)	

LICENCIATURAS		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Ingeniero/a Industrial (INDUSTRA)	380 créditos	ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA (Gijón)
Ingeniero/a de Telecomunicaciones (ISTELECO)	375 créditos	
Ingeniero/a en Informática (IINFORMA)	Sólo 2º ciclo (146 créditos)	
Ingeniero/a en Informática (IINFORMA)	Sólo 2º ciclo (146 créditos)	ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA INFORMÁTICA (Oviedo)
Ingeniero/a de Minas (ISMINAS3)	368 créditos	ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE MINAS (Gijón)
Ingeniero/a Geólogo (INGEOLOG)	Sólo 2º ciclo (146 créditos)	ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR GUILLERMO SCHULZ (Mieres)
Ingeniero/a químico (IQUIMICO)	344 créditos	FACULTAD DE QUÍMICA (Oviedo)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Interpretación de planos/AUTOCAD		Fundación Metal Asturias
Diseño y modificación de planos 2D y 3D (ARGD02)	180	UGT Asturias
		Fundación Metal Asturias
		CNFO Langreo
Diseño y modificación de planos 2D y 3D (CAD 2010)	198	FOREM Asturias
Diseño y modificación de planos en 2D y 3D (ARGD02) + Sanidad Ambiental	189	CNFO Oviedo
AUTOCAD	74	FOREM Asturias
Diseño Mecánico de Modelado Paramétrico de Piezas (ARGD03)	200	FOREM Asturias (Gijón)
		Fundación Metal Asturias
Diseño de proyectos industriales en 2D y 3D, Microstation	270	Fundación Metal Asturias
Project Management	270T	FADE
		FOREM Asturias

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

7- DELINEANTE/A

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a superior en desarrollo y aplicación de proyectos de construcción (EOC31)	2000	IES JUAN ANTONIO SUANZES (Avilés)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		IES FERNANDEZ VALLÍN (Gijón)
Técnico/a superior en desarrollo de proyectos mecánicos (FME32)	2000	COL FUNDACIÓN MASAVEU (Oviedo)
		CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
Técnico/a superior en desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas (EOC32)	2000	IES JUAN ANTONIO SUANZES (Avilés)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		IES FERNANDEZ VALLÍN (Gijón)
Técnico/a superior en construcciones metálicas (FME301)	2000	IES JUAN ANTONIO SUANZES (Avilés)
		CFPE FUNDACIÓN REVILLAGIGEDO (Gijón)
		CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
		IES CUENCA DEL NALÓN (La Felguera)
Técnico/a superior en desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicos y manutención (IMA301)	2000	CIFP DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN (La Felguera)

DIPLOMATURAS		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Ingeniería técnica en topografía (ITTOPOG2)	1er ciclo (219 créditos)	ESCUELA POLITÉCNICA DE MIERES (Mieres)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Interpretación de planos/AUTOCAD		Fundación Metal Asturias
Diseño y modificación de planos 2D y 3D (ARGD02)	180	UGT Asturias
		Fundación Metal Asturias
		CNFO Langreo
Diseño y modificación de planos 2D y 3D (CAD 2010)	198	FOREM Asturias
Diseño y modificación de planos en 2D y 3D (ARGD02) + Sanidad Ambiental	189	CNFO Oviedo
AUTOCAD	74	FOREM Asturias
Auxiliar técnico de obra (EOCT20)	600	FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN
Técnico Auxiliar en diseño de interiores (ARGD40)	630	FUNDACIÓN LABORAL CONSTRUCCIÓN
Delineante en construcción (AUTOCAD)	325	CFNO Langreo
Especialista en Topografía electrónica (EOCT31)	269	CFO Avilés
Auxiliar técnico de topografía (EOCT30)	450	CFO Gijón
		FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN
Auxiliar técnico de topografía + Sensibilización + PRL (EOCT30)	469	CFO Avilés
Sistemas de información geográfica computerizada (IFCI02)	100	Fundación Metal Asturias (Gijón)
Diseño Mecánico de Modelado Paramétrico de Piezas (ARGD03)	200	FOREM Asturias (Gijón)
		Fundación Metal Asturias

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Diseño de proyectos industriales en 2D y 3D, Microstation	270	Fundación Metal Asturias
Project Management	270T	FADE
		FOREM Asturias
Técnico auxiliar en diseño de interiores. Unidad Competencia 2 (U. C. 9538) (ARGD40)	410	CFO Gijón
Especialista en topografía electrónica (EOCT31)	269	CFO Avilés
Técnico auxiliar en diseño industrial (ARGD30)	630	Fundación Metal Asturias (Gijón)
	660	FOREM Asturias (Gijón)
	489	CFNO Oviedo
	150	CFO Langreo

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

8- TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en gestión administrativa (ADM21)	1300	COL LÓPEZ Y VICUÑA (Gijón)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES ALTO NALÓN (Barredos)
		IES MATA-JOVE (Gijón)
		IES DE NOREÑA (Noreña)
		IES CONCEJO DE TINEO (Tineo)
		CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
		CFPE ACADEMIA LLANA (Oviedo)
		IES ESCULTOR JUAN DE VILLANUEVA (Pola de Siero)
		IES Nº 5 DE AVILÉS (Avilés)
		IES DE PRAVIA (Pravia)
		IES DE CANGAS DE NARCEA (Cangas de nancea)
		COL SAN EUTIQUIO (Gijón)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IES DE LLANES (Llanes)
		IES DE INFIESTO (Infiesto)
		IES CUENCA DEL NALÓN (La Felguera)
		CFPE MARÍA INMACULADA (Oviedo)
		IES Nº 1 DE GIJÓN (Gijón)
		IES REY PELAYO (Cangas de Onís)
		IES CARMEN Y SEVERO OCHOA (Luarca)

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a superior en Administración y Finanzas (ADM31)	2000	CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IES CONCEJO DE TINEO (Tineo)
		IES CUENCA DEL NALÓN (La Felguera)
		IES Nº 1 DE GIJÓN (Gijón)
		IES DE LLANES (Llanes)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES ALTO NALÓN (Barredos)
		IES MATA-JOVE (Gijón)
		IES DE NOREÑA (Noreña)
		IES ESCULTOR JUAN DE VILLANUEVA (Pola de Siero)
		IES GALILEO GALILEI (Navia)
		IES DE PRAVIA (Pravia)
Técnico/a superior en Secretariado (ADM32)	1300	IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES Nº5 DE AVILÉS (Avilés)

DIPLOMATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Ciencias Empresariales (DCEMPRE4)	195 créditos	Escuela Universitaria de Estudios Empresariales (Oviedo)
		Escuela Universitaria Jovellanos (Gijón)
Relaciones Laborales (RELLABO3)	203 créditos	ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES (Oviedo)
		ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES (Gijón)

LICENCIATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (ADMIDIRE)	315 créditos	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (Oviedo)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Aplicaciones informáticas de gestión (ADGC02)	300	Fundación Metal Asturias
		UGT Asturias (El Entrego)
		UGT Asturias (Gijón)
		UGT Asturias (Navia)
		UGT Asturias (Oviedo)
	160	CNFO Oviedo
	200	CNFO Langreo
	300	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	330	FOREM Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias (Avilés)
		FOREM Asturias (Oviedo)
		FOREM Asturias (Langreo)
Aplicaciones informáticas de gestión (ADGC02)+SA	309	CNFO Oviedo
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)	325	FOREM Asturias (Langreo)
	300	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Gijón)
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IFES UGT
	325	FOREM Asturias (Langreo)
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)+SEN+PRL	319	CFO Aviés
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)+SA	309	CNFO Oviedo
Técnico/a en software ofimático (IFCI17)	375	FOREM Asturias (Mieres)
		IFES UGT
Técnico/a en software ofimático (IFCI17) + SEN + PRL	369	CFO Avilés
Técnico/a en software ofimático (IFCI17) + SA	359	CFNO Oviedo
Informática de usuario (IFCI23)	200	FOREM Asturias (Mieres)
		FOREM Asturias (Avilés)
		FOREM Asturias (Langreo)
		FOREM Asturias (Cangas de Narcea)
		CFO Gijón
Informática de usuario (IFCI23) +SA	209	CFNO Oviedo
Informática de usuario (IFCI23) + SEN + PRL	219	CFO Avilés
Administrativo/a contable (ADGA40)	610	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	609	CFNO Oviedo
	200	CFNO Langreo
Administrativo/a polivalente para Pymes (ADGA50)	450	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	635	FOREM Asturias (Mieres)
		FOREM Asturias (Oviedo)

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Administrativo/a polivalente para Pymes (ADGA50) + SA	419	CFNO Oviedo
Empleado/a administrativo de entidades financieras (ADGF10)	425	CNFO Langreo
Empleado/a de oficina (ADGA10)	809	CFO Avilés
	790	UGT Asturias (Piedras Blancas)
		UGT Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias
Empleado/a de oficina (ADGA10) + SEN +PRL	539	CFO Avilés
Inglés: gestión comercial (ADGX01)	200	UGT Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias (Llanes)
		FOREM Asturias (Mieres)
		FOREM Asturias (Oviedo)
Administrativo/a de personal (ADGA20)	770	UGT Asturias (Gijón)
		UGT Asturias (Piedras Blancas)
	590	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		FUNDACIÓN METAL Asturias
Redacción de documentos y escritos administrativos	25	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Gijón)
Nóminas, contratos y seguros sociales	36	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
Experto en Gestión de la Administración de la Empresa: Administrativo/a contable + Experto/a en Gestión de Salarios y Seguros Sociales	900	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

9- EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A

❖ FORMACIÓN REGLADA:

CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a en gestión administrativa (ADM21)	1300	COL LÓPEZ Y VICUÑA (Gijón)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES ALTO NALÓN (Barredos)
		IES MATA-JOVE (Gijón)
		IES DE NOREÑA (Noreña)
		IES CONCEJO DE TINEO (Tineo)
		CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
		CFPE ACADEMIA LLANA (Oviedo)
		IES ESCULTOR JUAN DE VILLANUEVA (Pola de Siero)
		IES Nº 5 DE AVILÉS (Avilés)
		IES DE PRAVIA (Pravia)
		IES DE CANGAS DE NARCEA (Cangas de nancea)
		COL SAN EUTIQUIO (Gijón)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IES DE LLANES (Llanes)
		IES DE INFIESTO (Infiesto)
		IES CUENCA DEL NALÓN (La Felguera)
		CFPE MARÍA INMACULADA (Oviedo)
		IES Nº 1 DE GIJÓN (Gijón)
		IES REY PELAYO (Cangas de Onís)
		IES CARMEN Y SEVERO OCHOA (Luarca)

CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Técnico/a superior en Administración y Finanzas (ADM31)	2000	CIFP DE LOS SECTORES INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS (Gijón)
		IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IES CONCEJO DE TINEO (Tineo)
		IES CUENCA DEL NALÓN (La Felguera)
		IES Nº 1 DE GIJÓN (Gijón)
		IES DE LLANES (Llanes)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES ALTO NALÓN (Barredos)
		IES MATA-JOVE (Gijón)
		IES DE NOREÑA (Noreña)
		IES ESCULTOR JUAN DE VILLANUEVA (Pola de Siero)
		IES GALILEO GALILEI (Navia)
		IES DE PRAVIA (Pravia)
Técnico/a superior en Secretariado (ADM32)	1300	IES DOCTOR FLEMING (Oviedo)
		IES SANCHEZ LASTRA (Mieres)
		IES Nº5 DE AVILÉS (Avilés)

DIPLOMATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Ciencias Empresariales (DCEMPRE4)	195 créditos	Escuela Universitaria de Estudios Empresariales (Oviedo)
		Escuela Universitaria Jovellanos (Gijón)
Relaciones Laborales (RELLABO3)	203 créditos	ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES (Oviedo)
		ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES (Gijón)

LICENCIATURA		
DENOMINACIÓN CICLO	**DURACIÓN**	**LUGAR DE IMPARTICIÓN**
Licenciado/a en Administración y Dirección de Empresas (ADMIDIRE)	315 créditos	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (Oviedo)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Aplicaciones informáticas de gestión (ADGC02)	300	Fundación Metal Asturias
		UGT Asturias (El Entrego)
		UGT Asturias (Gijón)
		UGT Asturias (Navia)
		UGT Asturias (Oviedo)
	160	CNFO Oviedo
	200	CNFO Langreo
	300	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	330	FOREM Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias (Avilés)
		FOREM Asturias (Oviedo)
		FOREM Asturias (Langreo)
Aplicaciones informáticas de gestión (ADGC02)+SA	309	CNFO Oviedo
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)	325	FOREM Asturias (Langreo)
	300	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Gijón)
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		CIFP DE VALLINIELLO (Valliniello)
		IFES UGT
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)+SEN+PRL	319	CFO Aviés
Experto/a en gestión de salarios y seguros sociales (ADGX04)+SA	309	CNFO Oviedo
Técnico/a en software ofimático (IFCI17)	375	FOREM Asturias (Mieres)
		IFES UGT
Técnico/a en software ofimático (IFCI17) + SEN + PRL	369	CFO Avilés
Técnico/a en software ofimático (IFCI17) + SA	359	CFNO Oviedo
Informática de usuario (IFCI23)	200	FOREM Asturias (Mieres)
		FOREM Asturias (Avilés)
		FOREM Asturias (Langreo)
		FOREM Asturias (Cangas de Narcea)
		CFO Gijón
Informática de usuario (IFCI23) +SA	209	CFNO Oviedo
Informática de usuario (IFCI23) + SEN + PRL	219	CFO Avilés
Administrativo/a contable (ADGA40)	610	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	609	CFNO Oviedo
	200	CFNO Langreo
Administrativo/a polivalente para Pymes (ADGA50)	450	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Avilés)
	635	FOREM Asturias (Mieres)
		FOREM Asturias (Oviedo)
Administrativo/a polivalente para Pymes	419	CFNO Oviedo

DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
(ADGA50) + SA		
Empleado/a administrativo de entidades financieras (ADGF10)	425	CNFO Langreo
Empleado/a de oficina (ADGA10)	809	CFO Avilés
	790	UGT Asturias (Piedras Blancas)
		UGT Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias
Empleado/a de oficina (ADGA10) + SEN +PRL	539	CFO Avilés
Inglés: gestión comercial (ADGX01)	200	UGT Asturias (Gijón)
		FOREM Asturias (Llanes)
		FOREM Asturias (Oviedo)
Administrativo/a de personal (ADGA20)	770	UGT Asturias (Gijón)
		UGT Asturias (Piedras Blancas)
	590	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
		FUNDACIÓN METAL Asturias
Redacción de documentos y escritos administrativos	25	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Gijón)
Nóminas, contratos y seguros sociales	36	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (Oviedo)
Experto en Gestión de la Administración de la Empresa: Administrativo/a contable + Experto/a en Gestión de Salarios y Seguros Sociales	900	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

10- PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A

❖ FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

T = Teleformación.

P = Presencial.

D = Distancia.

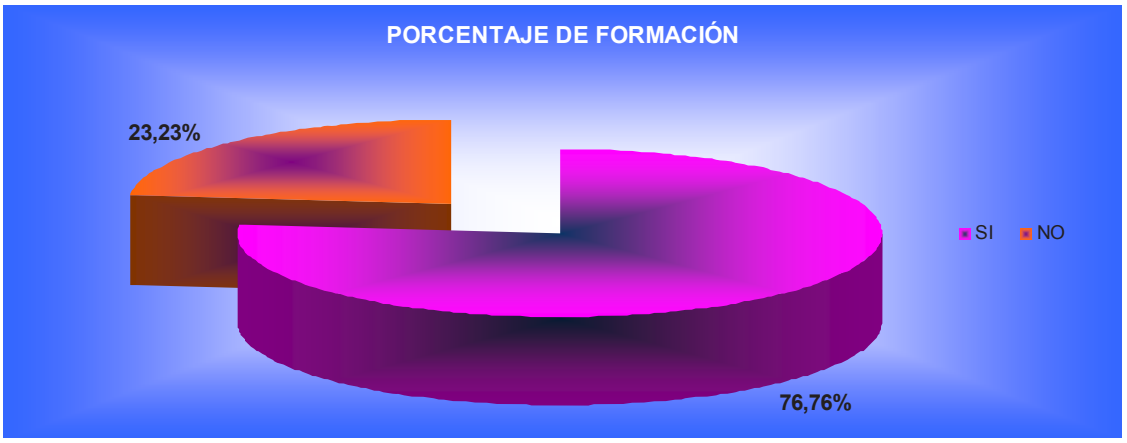
DENOMINACIÓN CICLO	DURACIÓN	LUGAR DE IMPARTICIÓN
Camarero/a de pisos (HOTA30)	315	CIFP DE HOSTELERÍA Y TURISMO (Gijón)

(FUENTE: Elaboración propia a partir de las fuentes documentales)

5.4.3. ESTUDIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS RECIBIDAS POR LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LAS OCUPACIONES DE DESTINO ENCUESTADOS/AS EN LA MUESTRA

A. FORMACIÓN RECIBIDA

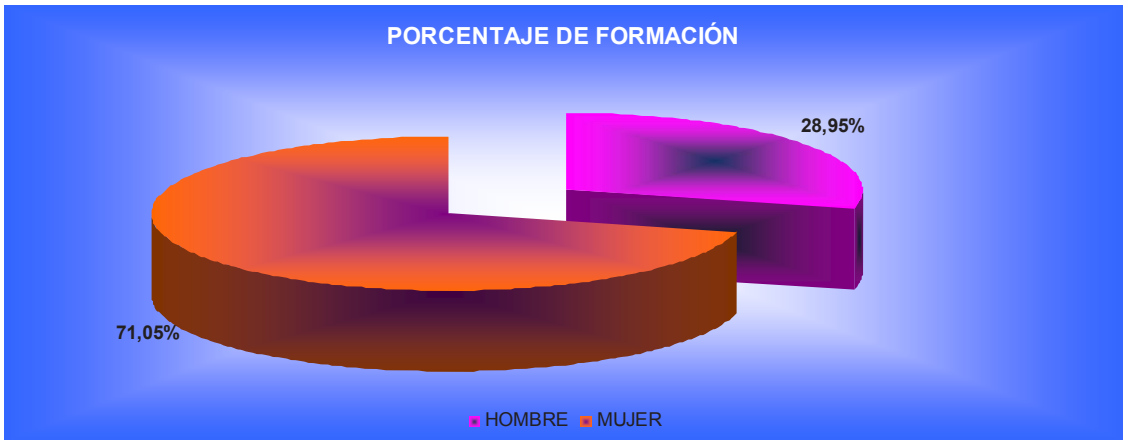
El **Nº trabajadores/as que han recibido formación** el los últimos años, tal y como se puede ver en los resultados de la muestra, en un porcentaje mayoritario, son de un 76,75% de personas están formadas frente a un 23,23% de no formadas:



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

De las personas formadas, por sexos el porcentaje de formación marca una clara tendencia de mayoría de formación de la mujer. Este dato es paralelo a la realización de las encuestas, puesto que mayoritariamente los puestos de trabajo en los que surgen las contrataciones en los últimos dos años son

ocupados mayoritariamente por mujeres, así los resultados obtenidos en función del sexo son los siguientes:



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

Contemplando la tasa de formación, es decir el total de hombres y el total de mujeres en función del número de hombres y mujeres formados, los resultados obtenidos son los siguientes:

Sexo	Tasa de formación
HOMBRE	73,2%
MUJER	86,8%

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

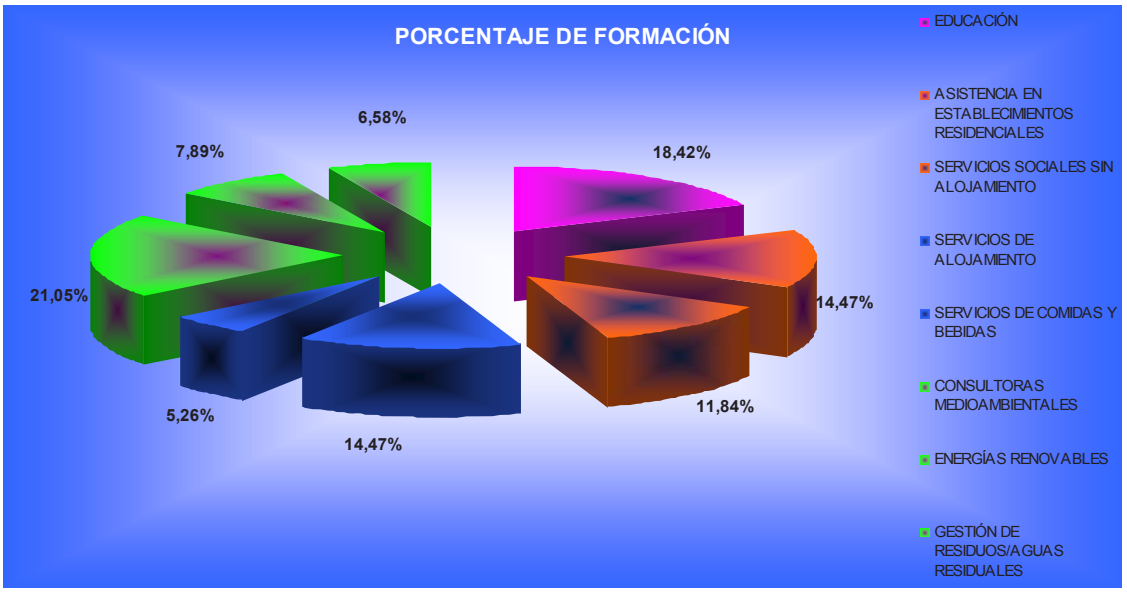
Analizando los datos, se puede deducir por lo tanto, que la tasa de formación de las mujeres es superior a la de los hombres.

En cuanto al Nº total de trabajadores/as que han recibido formación en los últimos años por sector, se obtienen los siguientes resultados:

SECTORES DE ACTIVIDAD	%
EDUCACIÓN	18,42%
SERVICIOS SOCIALES	26.31%
TURISMO Y HOSTELERÍA	19,73%%
MEDIO AMBIENTE	35.52%
Total	**100%**

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

Por actividades dentro de cada sector se pueden ver estos resultados de forma gráfica a continuación:



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

Estos datos van a estar supeditados el número de encuestas realizados en cada uno de los sectores o subsectores, por ello, para hacer una descripción y análisis en cuanto a la formación recibida debemos estudiarla tasa de formación existente en cada uno. Así, la tasa de formación en cada sector, es decir, el porcentaje de personas formadas en cada sector en función del total es la siguiente:

SECTORES DE ACTIVIDAD	%
EDUCACIÓN	87,5%
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES	76,92%
TURISMO Y HOSTELERÍA	59,25%
MEDIO AMBIENTE	90%
DEL TOTAL, TASA DE FORMACIÓN	**77,77%%**

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

Se puede observar que el sector con tasa de formación inferior es el de Turismo con un 59,25%, mientras que el sector con mayor tasa de formación es el de las actividades relacionadas con medio ambiente con un 90%. La media de personas formadas con respecto al total muestra que existe una tasa de formación de las personas incorporadas a los puestos de trabajo en estos sectores en un 77,7%.

Poniendo en el punto de análisis las ocupaciones a 8 dígitos (Código SISPE), las personas que ocupan las siguientes ocupaciones receptoras de empleo son las que han recibido formación en los últimos años:

OCUPACIÓNES TRABAJADORES/AS FORMADOS/AS
DIRECTOR/A GENERAL DE EMPRESA DE 10 O MÁS ASALARIADOS/AS
DIRECTOR/A DE HOTEL, DE 10 O MÁS ASALARIADOS/AS
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
GERENTE DE EMPRESAS DE SERVICIOS A OTRAS EMPRESAS, EN GENERAL, CON MENOS DE 10 ASALARIADOS/AS
INGENIERO/A DE PROYECTOS
BIÓLOGO/A
PROFESOR/A DE ÁREA DE MÚSICA (ENSEÑANZA SECUNDARIA)
TÉCNICO/A Y/O COORDINADOR/A DE FORMACIÓN
FORMADOR/A DE FORMACIÓN NO REGLADA
FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA
INGENIERO/A TÉCNICO/A EN ELECTRÓNICA
PROFESOR/A TÉCNICO/A DE FORMACIÓN PROFESIONAL (FABRICACIÓN MECÁNICA)
TRABAJADOR/A SOCIAL (ASISTENTE SOCIAL)
DELINEANTE/A, EN GENERAL
TÉCNICO/A EN MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO
TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL
AGENTE COMERCIAL
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL
EDUCADOR/A SOCIAL
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL
RECEPCIONISTA DE HOTEL
CAMARERO/A, EN GENERAL
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA
ASISTENTE DOMICILIARIO
CUIDADOR/A DE GUARDERÍA INFANTIL
CUIDADOR/A DE MINUSVÁLIDOS/AS FÍSICOS, PSÍQUICOS Y SENSORIALES
INSTALADOR/A DE ENERGÍA SOLAR POR TUBERÍAS
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A, EN GENERAL

OCUPACIÓNES TRABAJADORES/AS FORMADOS/AS
CAMARERO/A DE PISOS (HOSTELERÍA)

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

La tasa de formación por ocupación, teniendo en cuenta aquellas ocupaciones más significativas, puesto que son en la que tiene un margen de error poco significativo, según la muestra encuestada es la siguiente:

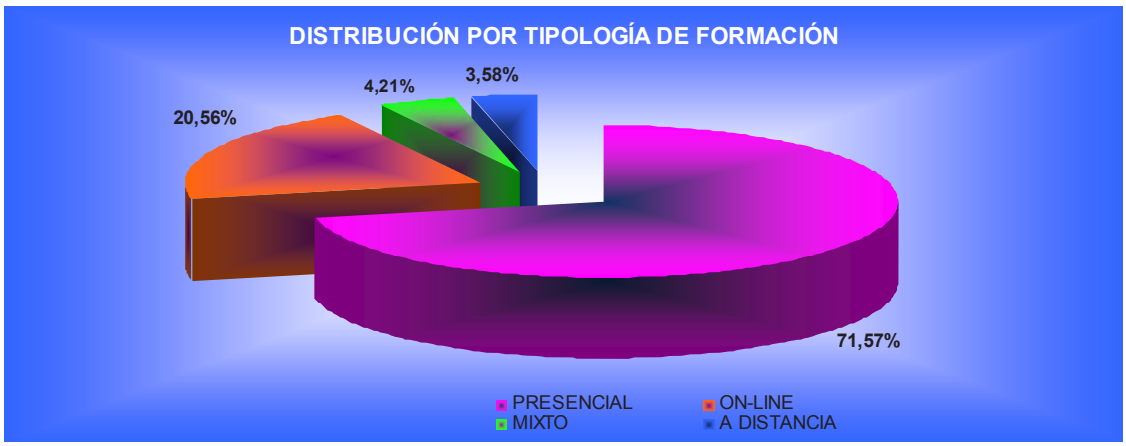
OCUPACIÓNES TRABAJADORES/AS FORMADOS/A	Tasa de formación
INGENIERO/A DE PROYECTOS	100%
FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA	66,70%
DELINEANTE/A, EN GENERAL	80%
TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL	83,33%
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	75%
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	88,88%
RECEPCIONISTA DE HOTEL	85,71%
CAMARERO/A, EN GENERAL	40%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	88,88%
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A, EN GENERAL	50%
Porcentaje medio del total de las ocupaciones analizadas	**76,76%**

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

La tasa de ocupación tal y como se puede observar es superior al 50% en todas las ocupaciones, excepto en la de Camarero con una tasa del 40% y personal de limpieza con un 50%. La ocupación con una tasa de formación del 100% es la de Ingeniero de proyecto, porcentaje que muestra la necesidad de formación de este perfil ocupacional para su desempeño laboral.

TIPOLOGÍA DE FORMACIÓN:

La distribución por tipología de formación de forma genérica es la siguiente:



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

Siendo la formación recibida de las personas que ocuparon los puestos de trabajo investigados principalmente presencial, seguida por la formación Online y en menor medida la formación mixta y a distancia.

Por sector, se pueden diferenciar la tipología de realización de acciones formativas, así se obtienen los siguientes resultados:

SECTORES DE ACTIVIDAD	Presencial	Online	Mixto	A distancia	Total
EDUCACIÓN	71,43%	20%	8,57%	0%	100%
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES	82,50%	15%	2,50%	0%	100%
TURISMO Y HOSTELERÍA	44,20%	35,30%	0%	20,60%	100%
MEDIO AMBIENTE	71,43%	20%	8,57%	0%	100%

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

Siendo la formación presencial la tendencia para la mayoría de los sectores, se destaca en el sector de la hostelería también la formación Online con un 35,30% y a distancia con un 20,60%.

En cuanto a la **tipología de acciones formativas, para cada una de las ocupaciones** consideradas como receptoras de empleo por realizar contrataciones en los últimos 2 años, se pueden considerar los siguientes datos:

LISTADO DE OCUPACIONES:	Presencial	Online	Mixta	A distancia	Total
INGENIERO/A DE PROYECTOS	80%	10%	10%	0%	100%
FORMADOR/A DE FORMACIÓN NO REGLADA	100%	0%	0%	0%	100%
DELINEANTE/A, EN GENERAL	42,86%	42,86%	14,29%	0%	100%
TÉCNICO/A EN EDUCACIÓN INFANTIL	93,75%	6,25%	0%	0%	100%
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	43,75%	50%	6,25%	0%	100%
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	78,95%	21,05%	0%	0%	100%
RECEPCIONISTA DE HOTEL	38,46%	30,77%	0%	30,77%	100%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	88,89%	5,56%	5,56%	0%	100%
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A, EN GENERAL	100%	0%	0%	0%	100%
CAMARERO/A DE PISOS (HOSTELERÍA)	80%	0%	0%	20%	100%

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

Para todas las ocupaciones la formación presencial es la más significativa tal y como marca la tipología de formación en general, teniendo los ratios porcentuales más altos.

Por destacar como dato relevante las personas con la ocupación recepcionista de hotel, son los que tienen un índice más alto dentro de la formación a distancia, también se forman mediante esta tipología alunas/os de las/os camareras/os de pisos. En la formación mixta destaca la realización de acciones mediante esta modalidad en la ocupación de delineante, personal técnico administrativo y auxiliares de enfermería geriátrica.

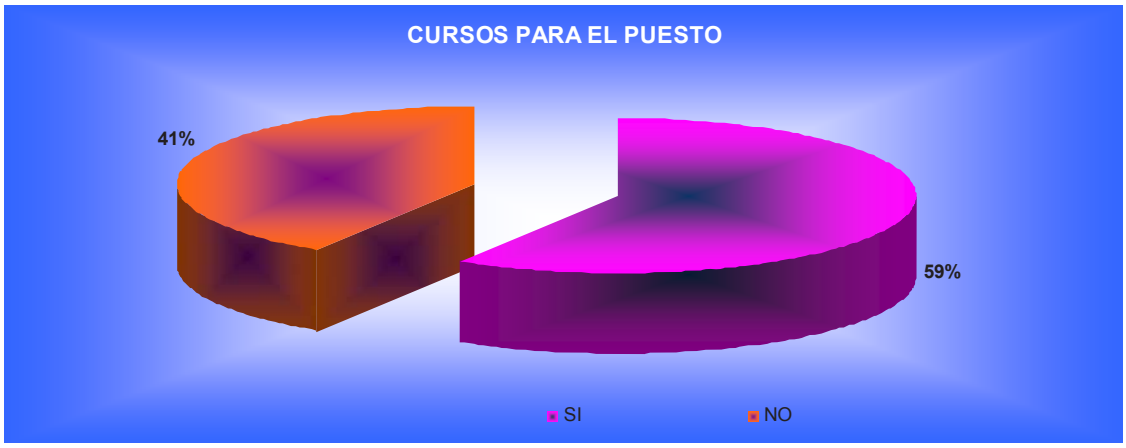
La formación Online no siendo la tipología estrella para la mayoría, tiene una amplia amalgama de ocupaciones que desarrollan esta tipología de formación, así se destacan, delineantes, recepcionistas de hotel, empleados/as administrativos..etc.

CURSOS RECIBIDOS:

Los cursos previos al puesto de trabajo, para el total de los/as trabajadores/as formados/as son un 49,47%. Gráficamente se muestra a continuación:

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

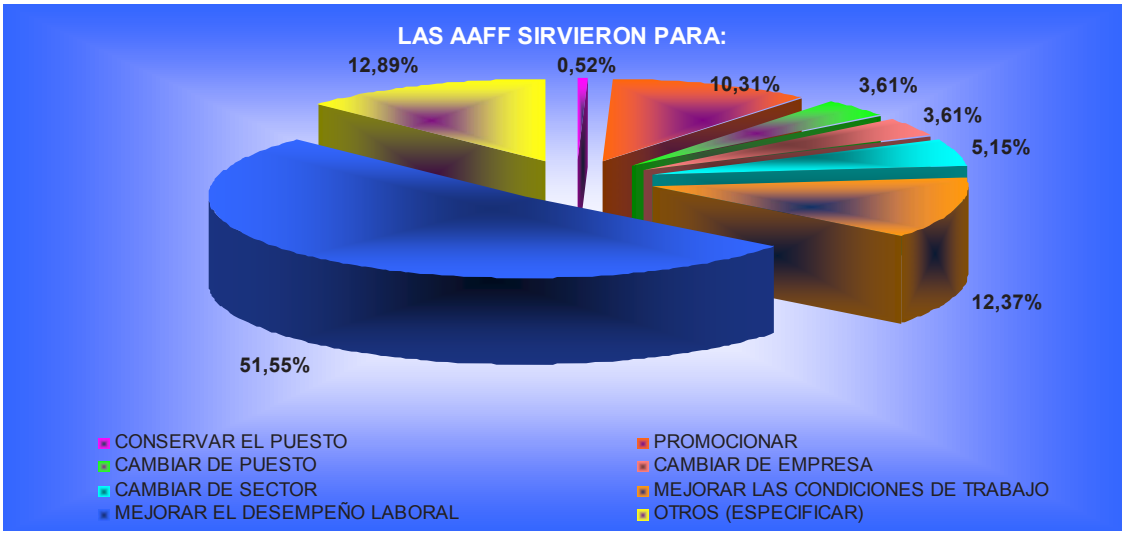
De la formación recibida, los cursos realizados para el puesto actual o de trabajo, teniendo en cuenta aquellas ocupaciones que son receptoras de empleo, se muestran los siguientes datos:



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

Estos datos muestran que en un 50,52% realizan las acciones formativas para el actual puesto de trabajo y un 8,5% de los casos realizan el curso previo al puesto pero para la realización del desempeño laboral actual.

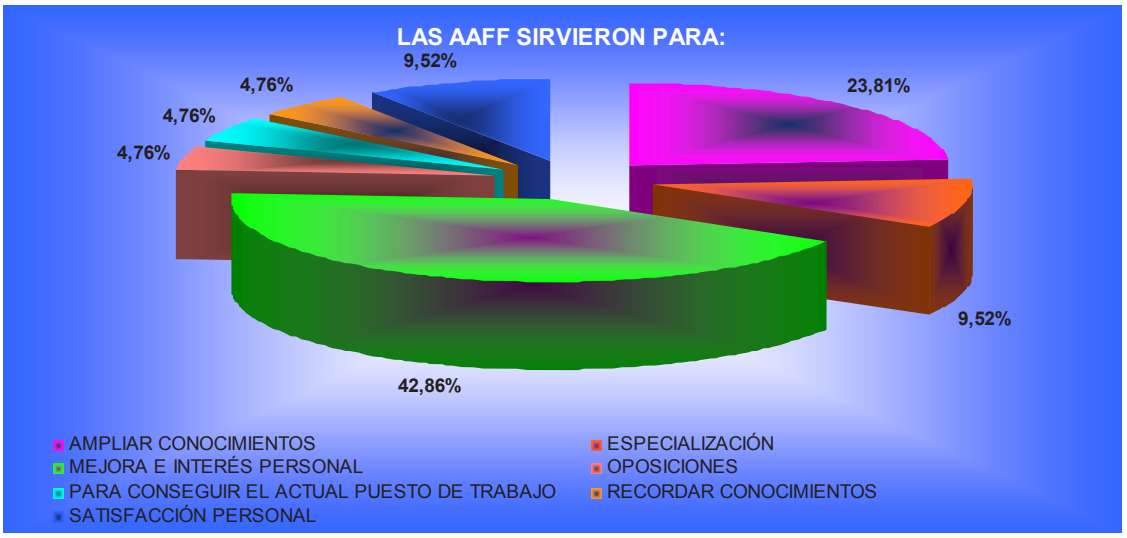
Los motivos por los cuáles realizaron acciones formativas, son entre otros los siguientes:



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

Así, el porcentaje más elevado, por lo tanto motivo principal de realización de acciones formativas, es la mejora en el desempeño laboral seguido de promocionar en el puesto y mejorar las condiciones de trabajo.

Dentro del 12,39% de las personas que apuntan otros motivos para la elaboración de acciones formativas, se describen las siguientes:



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

La mayoría admiten en estos casos la mejora e interés personal como el motor motivacional de la realización de acciones formativas, aparecen otras razones tales como ampliar conocimientos, refresco memorístico y satisfacción personal.

Los personas que realizaron formación previa al incorporación del puesto, explicitan los motivos por los cuáles se formaron, obteniendo los siguientes resultados, que no distan mucho de las tendencias generales de motivaciones hacia la formación:

Motivos de asistencia a AAFF. Formación antes de la incorporación al puesto	Porcentaje
PROMOCIONAR	11,36%
CAMBIAR DE PUESTO	1,52%
CAMBIAR DE EMPRESA	5,30%
CAMBIAR DE SECTOR	6,06%
MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO	11,36%
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL	49,24%
OTROS (ESPECIFICAR)	15,15%
TOTAL:	100%

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

Se puede observar que la tendencia general para formarse esa la mejora del desempeño laboral, al igual que los motivos que se manifiestan para la realización de la formación en el puesto de trabajo:

Motivos de asistencia a AAFF. Formación en el puesto	Porcentaje
CONSERVAR EL PUESTO	0,65%
PROMOCIONAR	9,15%
CAMBIAR DE PUESTO	4,58%
CAMBIAR DE EMPRESA	4,58%
CAMBIAR DE SECTOR	5,88%
MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO	13,07%
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL	51,63%
OTROS (ESPECIFICAR)	10,46%
Total	**100%**

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

Teniendo estos datos en cuenta, se muestra a continuación el porcentaje de acciones formativas de realización previa al puesto diferenciando de la formación recibida para el puesto de trabajo de trabajo por subsectores:

SECTORES DE ACTIVIDAD	% Antes del puesto de trabajo	% En el puesto de trabajo
EDUCACIÓN	20%	22,2%
SERVICIOS SOCIALES	25%	27,8%
TURISMO Y HOSTELERÍA	6,3%	22,2%
MEDIO AMBIENTALE	47,9	27,8%
Total	**100%**	**100%**

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

Por medio del análisis de estos porcentajes, podemos decir que las personas que ocupan estos puestos en el caso del sector de la educación se forman en 2,2% más en el puesto que antes de estar en el puesto actual, en el caso de servicio sociales un 2,8 más en el puesto que antes de ocupar el puesto actual, en el sector de turismo y medio ambiente la diferencia es sustancial, un 15,9% de los casos en el turismo y un 20,01% se forman más en el puesto de trabajo que anterior al puesto.

En cuanto al porcentaje de acciones **formativas por ocupación previas a ocupar el puesto actual de desempeño laboral versus acciones formativas en el puesto actual**, teniendo en cuenta aquellas ocupaciones con mayor representatividad por tener datos más significativos, obtenemos los siguientes resultados:

OCUPACIONES CON FORMACIÓN ANTES DELPUESTO ACTUAL	%	OCUPACIONES QUE SE FORMAN DURANTE EL PUESTO ACTUAL	%
INGENIERO/A DE PROYECTOS	8,3	INGENIERO/A DE PROYECTOS	3,7
FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA	4,2	FORMADOR/A DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA	3,7
DELINEANTE/A, EN GENERAL	6,3	DELINEANTE/A, EN GENERAL	3,7
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	16,7	TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	13,0
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	16,7	EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GENERAL	5,6
		RECEPCIONISTA DE HOTEL	11,1
CAMARERO/A, EN GENERAL	4,2	CAMARERO/A, EN GENERAL	7,4
AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	8,3	AUXILIAR DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA	14,8
PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A, EN GENERAL	4,2	PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR/A, EN GENERAL	1,9
CAMARERO/A DE PISOS (HOSTELERÍA)	2,1		

OCUPACIONES CON FORMACIÓN ANTES DELPUESTO ACTUAL	%	OCUPACIONES QUE SE FORMAN DURANTE EL PUESTO ACTUAL	%
Del 100% del total		**Del 100% del total**	

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

Se pueden observar los porcentajes para cada ocupación del 100% de personas que componen la muestra, así haciendo una comparativa entre el porcentaje de acciones formativas antes de ocupar el puesto actual y en el puesto actual nos ofrece una panorámica de la necesidades de formación.

La formación por ocupación muestra que en el caso de recepcionista de hotel, camarero/a en general y auxiliar en geriatría se forman mayoritariamente en el puesto de trabajo, mientras que el resto de las ocupaciones analizadas se muestran mayoritariamente entes del puesto que ocupan.

B. CURSOS RECIBIDOS

Después de analizar los datos generales respecto a la formación recibida se estudian los pormenores de las acciones con varias de las variables de estudio, así a continuación se ofrecen el listado de cursos para cada sector:

EDUCACIÓN:

LISTADO DE CURSOS:
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EDUCATIVA
AUTISMO
AUXILIAR DEPENDIENTE DE COMERCIO
CALIDAD
COACHING
COMERCIO EXTERIOR
EFQM (CALIDAD)
FORMADOR OCUPACIONAL
FPM (MANTENIMIENTO TOTAL DE LA PRODUCCIÓN)
GESTIÓN DE CALIDAD
GESTIÓN DE LA FORMACION
INFORMÁTICA
INGLÉS
INGLÉS (E.O.I)
INICIACIÓN A INTERNET

LISTADO DE CURSOS:
MARKETING ESTRATÉGICO
METODOLOGÍA DOCENTE
MONTADOR DE ESTRUCTURAS METÁLICAS LIGERAS
NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
OCIO Y TIEMPO LIBRE
OFIMÁTICA
ORIENTACIÓN Y TUTORÍA
PRIMEROS AUXILIOS
SOLDADOR DE ESTRUCTURAS METÁLICAS LIGERAS
SOLDADOR DE TUBERÍAS DE ALTA PRESIÓN
SOLDADURA DE ESPECIALIZACIÓN

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

ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES:

LISTADO DE CURSOS:
ALZHEIMER
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO
AUXILIAR DE GERIATRÍA
CAMBIOS POSTURALES
FORMADOR DE FORMADORES
GEROCULTURA
GESTIÓN DE RESIDENCIA
LENGUAJE DE SIGNOS
LUDOTECAS
MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS
MARKETING
MASAJE INFANTIL
OPERADOR DE GRÚAS NAVALES
PRL
PROTECCIÓN DE DATOS
UNIDADES DIDÁCTICAS

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

TURISMO Y HOSTELERÍA:

LISTADO DE CURSOS:
ANÁLISIS FINANCIERO DE HOSTELERÍA
ATENCIÓN AL CLIENTE
ATENCIÓN TELEFÓNICA
CARNICERÍA
CARPINTERÍA METÁLICA Y ALUMINIO
CATA DE VINOS
CARRETILLERA DE ALMACÉN
CURSO DE SUMILLER
EXCEL
DISEÑO DE PÁGINAS WEB
FRANCÉS BASICO
GESTIÓN HOTELERA
INGLÉS
INGLÉS APLICADO A LA HOSTELERÍA
INGLÉS MEDIO
ITALIANO INTENSIVO
MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS
MARKETING
MASTER EN PRL
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE
NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
PRL
PAQUETE OFFICE
PROTOCOLO EN HOTELES
RECEPCIONISTA DE HOTEL
SERVIR LA MESA
TÉCNICO PRL BÁSICO

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

MEDIO AMBIENTE:

LISTADO DE CURSOS:
ACCESS AVANZADO
ADMINISTRATIVO
AGUAS RESIDUALES
APLICACIONES INFORMÁTICAS
AUDITORÍAS DE SISTEMAS DE PRL
AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD
AUDITORÍAS INTERNAS DE MEDIOAMBIENTE
AUTOCAD
COMERCIO ELECTRÓNICO
COMO CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA
CONTABILIDAD
CONTABILIDAD BÁSICA
CONTAPLUS Y NOMINAPLUS
CONTROL DE CALIDAD
COREL DRAW
DIRECCIÓN FINANCIERA
DISEÑO DE PAGINAS WEB
EMC EN EL DISEÑO ELECTRÓNICO
ENERGÍAS RENOVABLES
EPI
GESTIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE PYMES
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LA EMPRESA
IMPACTO AMBIENTAL
INFORMÁTICA
INFORMÁTICA DE GESTIÓN
INGLÉS
INGLÉS AVANZADO
ALEMÁN
INSTALACIÓN DE CALEFACCIÓN
INSTALADOR DE GAS
MÁQUINAS HERRAMIENTAS
MASTER DE CALIDAD Y RIESGOS

LISTADO DE CURSOS:
MASTER EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA MEDIOAMBIENTAL
MASTER EN PRL
MASTER EN RECURSOS HUMANOS
MASTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADA
MASTER GESTIÓN DE CALIDAD
MICROBIOLOGÍA
MICROSTATION
MONITOR DE EDUCACIÓN AMBIENTAL
NÓMINAS
NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
OFIMÁTICA AVANZADA
PRL
PROGRAMACIÓN EN JAVA
PROPIEDAD INDUSTRIAL
REFORMA DEL PLAN CONTABLE
REGULACIÓN Y PUESTA A PUNTO DE EQUIPOS EN GENERAL
SESIÓN INFORMATIVA DEL RITE 2007
SESIONES INFORMATIVAS DEL CÓDIGO TÉCNICO
SISTEMA DE GESTIÓN
SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION
TÉCNICO MEDIO AMBIENTE
TESIS DE LICENCIATURA: DESAROLLO DE BIOSENSORES

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

El listado de cursos por ocupación, dentro de las ocupaciones más significativas a analizar según los datos de la muestra son los siguientes:

Técnico/a administrativo/a

LISTADO DE CURSOS:
ADMINISTRATIVO
AUDITORÍAS INTERNAS
AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD
AUDITORÍAS INTERNAS DE MEDIOAMBIENTE
COMERCIO ELECTRÓNICO
COMERCIO EXTERIOR
COMO CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA
CONTAPLUS Y NOMINAPLUS
CONTROL DE CALIDAD
GESTIÓN DE CALIDAD
GESTIÓN DE PYMES
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LA EMPRESA
INFORMÁTICA
INFORMÁTICA DE GESTIÓN
INGLÉS (E.O.I)
INGLÉS EMPRESARIAL
MASTER EN PRL
NÓMINAS
NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
NUEVO PLAN GENERAL CONTABLE
OFIMÁTICA AVANZADA
PRL
PROTECCIÓN DE DATOS
REFORMA DEL PLAN CONTABLE
SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION
TÉCNICO PRL BÁSICO

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

La formación recibida para esta ocupación se trata de formación específica y de cualificación para el puesto.

Formador/a de formación ocupacional no reglada:

LISTADO DE CURSOS:
CALIDAD
EFQM (CALIDAD)
FPM (MANTENIMIENTO TOTAL DE LA PRODUCCIÓN)
MASTER EN MEDIOAMBIENTE
MASTER EN PRL
OFIMÁTICA

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

La formación para esta ocupación se trata de una formación relacionada para la mejora de la competencia ocupacional

Auxiliar de enfermería geriátrica

LISTADO DE CURSOS:
ALZHEIMER
ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO
AUXILIAR DE GERIATRÍA
CAMBIOS POSTURALES
GEROCULTURA
INTERVENCIÓN EN CENTROS DE MENORES
LA FIGURA DEL CUIDADOR EN EL ALZHEIMER
NUTRICIÓN
PARKINSON
PREVENCIÓN DE ULCERA
PRIMEROS AUXILIOS
RECEPCIÓN Y ACOGIDA DE ANCIANOS DEPENDIENTES

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

La formación de la ocupación auxiliar de enfermería geriátrica se trata de formación específica y relacionada de cara a la cualificación profesional.

Recepcionista de hotel

LISTADO DE CURSOS:
ATENCIÓN AL CLIENTE
ATENCIÓN TELEFÓNICA
EXCEL
FRANCÉS BASICO
GESTIÓN HOTELERA
INGLÉS
INGLÉS EN HOSTELERÍA
INGLÉS MEDIO
ITALIANO INTENSIVO
MARKETING
PRL
PROTOCOLO EN HOTELES
RECEPCIÓN

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

La formación de la ocupación recepcionista de hotel se trata de formación específica y relacionada de cara a la cualificación profesional.

Delineante

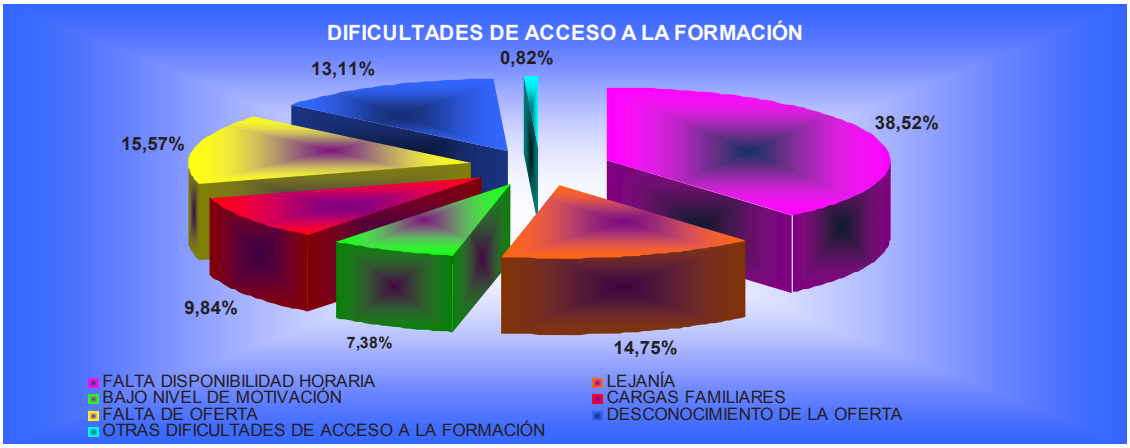
LISTADO DE CURSOS:
AUDITORÍAS DE SISTEMAS DE PRL
AUTOCAD
MÁQUINAS HERRAMIENTAS
PRL
PROGRAMACIÓN EN JAVA
SISTEMA DE GESTIÓN
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
TÉCNICO MEDIO AMBIENTE

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

Al igual que el resto de las ocupaciones analizadas, la formación de la ocupación de delineante se trata de formación específica y relacionada de cara a la cualificación profesional.

C. DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Las principales dificultades de acceso a la formación, para las personas migradas e incorporadas en los últimos años a las ocupaciones de estudio, son a nivel general la falta de disponibilidad horaria con un 38,52%, seguida de la falta de oferta formativa y la lejanía.



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

Dentro de otras dificultades de acceso a la formación, se destaca la poca oferta a nivel técnico avanzado.

Teniendo en cuenta las dificultades de acceso a la formación por actividades estudiadas para cada sector, se obtienen los siguientes resultados:

ACTIVIDAD EMPRESARIAL/ DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN	Falta disponibilidad horaria	Lejanía	Bajo nivel de motivación	Cargas familiares	Falta de oferta	Total
ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	46,67%	13,33%	6,67%	13,33%	13,33%	100%
SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	44,83%	10,34%	10,34%	10,34%	10,34%	100%
SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	38,10%	9,52%	0%	14,29%	23,81%	100%
SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS	33,33%	18,52%	7,41%	18,52%	14,81%	100%
CONSULTORAS MEDIOAMBIENTALES	33,33%	20%	0%	13,33%	20%	100%

ENERGÍAS RENOVABLES	**28,21%**	**15,38%**	**15,38%**	**5,13%**	**23,08%**	**100%**
GESTIÓN DE RESIDUOS/AGUAS RESIDUALES	**46,15%**	**23,08%**	**0%**	**7,69%**	**7,69%**	**100%**

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

Los resultados muestran la tendencia general de dificultades de acceso ya descritas anteriormente, detectándose unos porcentajes más elevados (aunque no tanto como el motivo principal: falta de disponibilidad horaria) en el caso de servicios de alojamiento, energías renovables y consultoras de medio ambiente en cuanto a la falta de oferta formativa específica y técnica en estos sectores.

Por otro lado, observando las dificultades de acceso a la formación por tamaño de empresa, obtenemos los siguientes resultados:

TAMAÑO DE EMPRESA/ DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN	Falta disponibilidad horaria	Lejanía	Bajo nivel de motivación	Cargas familiares	Falta de oferta	Desconocimiento de la oferta	Total
ENTRE 1 Y 4	**33,33%**	**11,76%**	**7,84%**	**11,76%**	**21,57%**	**13,73%**	**100%**
ENTRE 5 Y 9	**16,67%**	**16,67%**	**16,67%**	**16,67%**	**16,67%**	**16,67%**	**100%**
ENTRE 10 Y 49	**31,25%**	**18,75%**	**8,33%**	**10,42%**	**16,67%**	**14,58%**	**100%**
ENTRE 50 Y 249	**52,38%**	**4,76%**	**4,76%**	**4,76%**	**19,05%**	**14,29%**	**100%**
MÁS DE 250	**40%**	**40%**	**20%**	**0%**	**0%**	**0%**	**100%**

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

Destacan en empresas de 1-4 trabajadores/as la falta de disponibilidad horaria y la falta de oferta formativa; en las empresas de 5-9 trabajadores/as todos los motivos de dificultades de acceso a la formación son representativos por igual, en el caso de empresa de 10-49 trabajadores/as priorizan la falta de disponibilidad horaria , la lejanía y la falta de oferta formativa; en las empresas de 50-249 trabajadores/as la falta de disponibilidad horaria seguido de la falta de oferta y el desconocimiento de la oferta; y en el caso de empresas de más de 250 las causas principales son la falta de disponibilidad horaria y la lejanía.

Dentro de las dificultades de acceso a la formación por ocupación (10 principales ocupaciones analizadas), se obtienen los siguientes resultados:

OCUPACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS/ DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN	Falta disponibilidad horaria	Lejanía	Bajo nivel de motivación	Cargas familiares	Falta de oferta	Desconocimiento de la oferta	Total
Formador/a formación ocupacional no reglada	50%	0%	0%	25%	25%	0%	100%
Técnico/a en educación infantil	25%	12,50%	0%	12,50%	50%	0%	100%
Auxiliar de enfermería de geriatría	42,86%	9,52%	9,52%	9,52%	9,52%	19,05%	100%
Recepcionista de hotel	28,57%	21,43%	14,29%	14,29%	7,14%	14,29%	100%
Camarero/a en general	38,46%	23,08%	0%	15,38%	15,38%	7,69%	100%
Ingeniero/a de proyectos	57,14%	28,57%	0%	0%	0%	14,29%	100%
Delineante en general	25%	12,50%	12,50%	0%	25%	25%	100%
Técnico/a administrativo/a en general	34,48%	10,34%	10,34%	6,90%	17,24%	20,69%	100%
Empleado/a administrativo/a en general	33,33%	20%	20%	13,33%	6,67%	6,67%	100%
Personal de limpieza o limpiador/a en general	33,33%	11,11%	11,11%	22,22%	22,22%	0%	100%

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

El delineante en general admite como otra dificultad de acceso a la formación la falta de oferta de formación de nivel técnico avanzado.

6

Conclusiones

6. CONCLUSIONES

SITUACIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

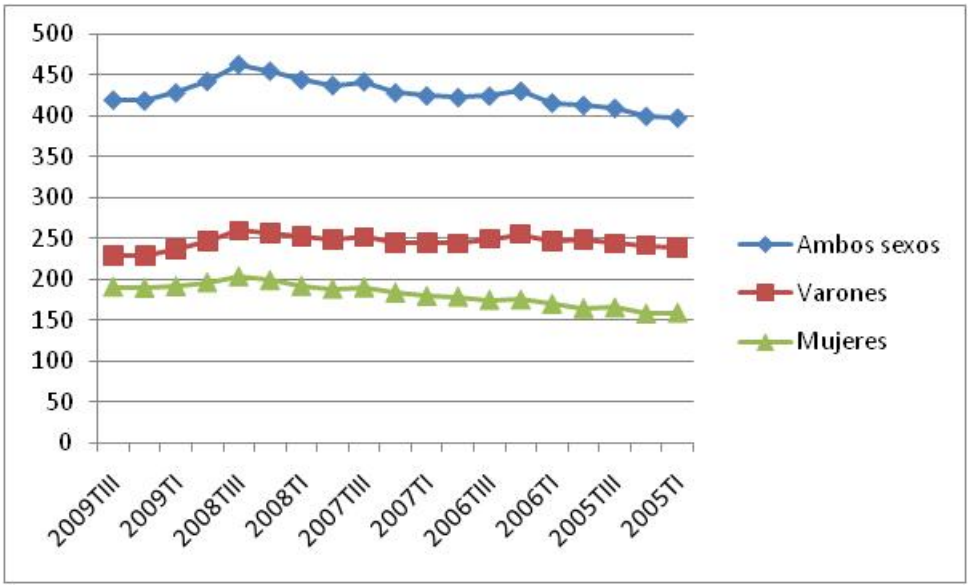
El Principado de Asturias ha afrontado el reto económico y laboral del año 2008 con muestras de resistencia frente al empeoramiento de las condiciones económicas, tanto internacionales como nacionales. No obstante, y en términos generales, las líneas básicas de la evolución de Asturias siguieron un comportamiento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

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

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

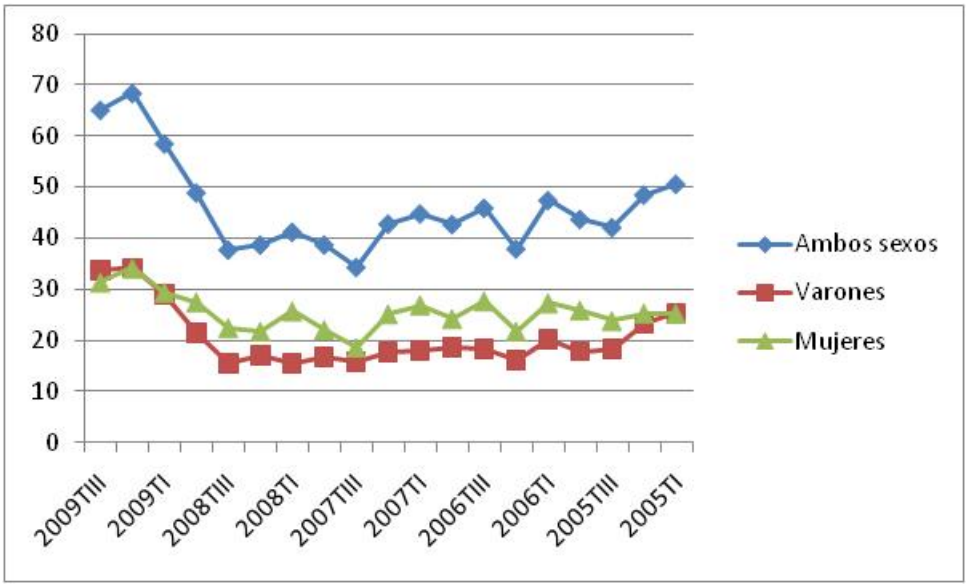
Los indicadores de actividad del INE para el año 2008, relativos a la cifra de negocios del sector y el empleo, tuvieron un comportamiento de caída moderada junto con Galicia y Aragón, si se compara con un contexto generalizado de cifras negativas para el resto de las Comunidades Autónomas.

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



Evolución del número de ocupados en Asturias. Datos del INE.

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



Evolución del número de parados en Asturias. Datos del INE.

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

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

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

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

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

ESTRATEGIAS FRENTE A LA CRISIS

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

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

  - Implantación de nuevos proyectos empresariales y reindustrialización.
  - Inserción profesional de trabajadores/as afectados/as en los nuevos proyectos empresariales.
  - Mejora de la empleabilidad de los trabajadores/as.

- La mejora de la competitividad y diversificación del tejido productivo existente.
  - Diseño de mecanismos que permitan el establecimiento de nuevas estrategias competitivas para empresas y aglomeraciones productivas.
  - Apoyo para la cooperación competitiva de las empresas.
  - Incentivación de los proyectos de I+D+i.

- La apertura del sistema productivo del Principado hacia nuevos sectores. Implantación de nuevos proyectos empresariales que impliquen la reorientación de la industria Asturiana.
  - Definición de nuevos sectores de actividad estratégicos para su desarrollo futuro.
    - Energías renovables y medio ambiente.
    - Actividades logísticas.
    - Tecnologías de la información y la comunicación.
    - Industria metalmecánica avanzada.
    - Otros sectores industriales innovadores.
  - Apuesta por el aprendizaje, el autoempleo, la innovación y la actividad productiva.
  - Apoyo a la instalación de industrias pertenecientes a actividades no implantadas en el momento actual en el Principado.

Para hacer frente a esos retos es indispensable la participación de todos los agentes implicados, pero el Gobierno Autonómico debe adoptar un papel importante como agente de cambio que permita por un lado anticipar nuevas posibilidades de desarrollo y por otro crear las condiciones para el óptimo despliegue de la actividad empresarial, que consecuentemente van a repercutir en la dinámica global de este territorio.

SECTORES GENERADORES DE EMPLEO

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

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

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

Las actividades relacionadas con el **medio ambiente**, tienen potencial de generación de empleo, por el apoyo que tienen tanto desde el punto de vista social, como político. Este sector es la eterna cenicienta en la generación de empleo y riqueza, pero hay que admitir que el continuo crecimiento de la importancia de "lo verde" está llegando a todos los niveles de nuestro día a día y detrás de este incremento viene un sector productivo que está creciendo. Hay que matizar con respecto a este sector que los/as

expertos/as opinan que para que este sector sea un potenciador sostenido de la generación de empleo, debemos dejar pasar un plazo razonable (3 a 5 años).

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

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

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

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

MOVILIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN

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

Pero es necesario marcar una serie de matices:

- Por un lado es necesario invertir en formación básica que sirva de acceso a los yacimientos de empleo.

- Por otro lado se hace necesario formación específica de los yacimientos de empleo que sirva para perfeccionar el trabajo de los que se incorporan y reciclar a los que llevan tiempo en otra ocupación.

- Dentro del caso de la asistencia a domicilio el perfil de las personas a atender, así como la mayor tasa de esperanza de vida de los asturianos ha provocado un aumento en los casos de demencias asociadas o no a la edad. Es necesario formar en este campo, así como en las actividades relacionadas con la alimentación, cambios posturales, alimentación nasogástrica etc.

- El desarrollo de una actitud correcta ante la persona a atender, genera la necesidad de recibir formación en el campo de la ética.

- Existe un déficit en formación en el campo de la prevención de riesgos laborales, sobre todo en el caso de los riesgos específicos de los nuevos empleos y su desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as recién incorporados.

7

FUENTES DOCUMENTALES DE REFERENCIA

7. FUENTES DOCUMENTALES DE REFERENCIA

Las fuentes documentales se dividen en respuesta a los productos resultantes a los que han dado cabida. Así se hace una diferenciación entre referencias bibliográficas, direcciones de páginas Web y referencias legislativas. De todas ellas se realiza un informe de fuentes documentales en el apartado correspondiente, en el que se aporta más información de cada uno de los apartados.

7.1. 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 definicón 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.

7.2. 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

  - Consejo Económico Social.

    http://www.ces.es

  - Consejo Económico Social del Principado de Asturias.

    http://www.cesasturias.es

  - Consejería de Educación y Ciencia del Gobierno del Principado de Asturias.

    http://www.educastur.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

- Servicio Público de Empleo.

  http://www.trabajastur.com/trabajastur/index.html

7.3. 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)**

8

GLOSARIO TERMINOLÓGICO

8. GLOSARIO TERMINOLÓGICO

En este apartado se incorporan definiciones técnicas de la metodología empleada, así se distinguen las siguientes:

- **CUALIFICACIONES PROFESIONALES:**

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su artículo 7 crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los/as trabajadores/as y la unidad del mercado laboral, que tiene validez y es de aplicación en todo el territorio nacional.

El Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (BOE de 17 de septiembre), regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El CNCP es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el área de explotación en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

- **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:**

Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados en el catálogo modular de formación profesional.

Mediante el CNCP se desarrollan las siguientes funciones:

- Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer sus correspondientes contenidos formativos.
- Determinar las ofertas formativas conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y de certificados de profesionalidad.
- Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación.
- El Catálogo sirve para facilitar la información y orientación profesional y los procesos de evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y para establecer ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

El CNCP está constituido por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo, ordenada según los criterios establecidos en el RD. 1128/2003. Contendrá también la formación asociada a las cualificaciones profesionales que constituirán el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP).

Las cualificaciones profesionales que integran el CNCP se ordenarán por niveles de cualificación y por familias profesionales.

NIVELES DE CUALIFICACIÓN:

La ordenación en niveles de la cualificación, se ha realizado atendiendo a la competencia profesional requerida en los sistemas de producción con arreglo a los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar.

- Nivel 1:

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

- Nivel 2:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

- Nivel 3:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

- Nivel 4:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

- Nivel 5:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

- **COMPETENCIA GENERAL DE LA OCUPACIÓN:**

En ella se engloba la expresión totalizadora de la profesionalidad requerida al/a la trabajador/a para el desempeño eficiente de una ocupación, explicitando las grandes funciones que la caracterizan junto con las capacidades que permiten ejercerlas eficazmente en relación con el entorno profesional en que se desarrollan.

- **FASE:**

Conjunto de trabajos ligados entre sí por la utilización de una técnica o técnicas y unas tecnologías específicas que dan lugar a unos principales resultados de trabajos o se traducen en productos o servicios concretos

- **FUNCIÓN:**

Parte de ejecución de la ocupación que constituye el desempeño de la actividad profesional. Representa una parte significativa y fundamental.

- **TAREA:**

Conjunto de actividades manuales y/o intelectuales que constituyen una unidad de trabajo identificable, con un principio y un fin. Requiere como mínimo unos conocimientos profesionales, destrezas o aptitudes concretas y utiliza equipos e instrumentos específicos.

- **PROCESO:**

Sucesión de actividades del trabajo requeridas para la obtención de un producto o servicio con independencia del procedimiento o medios que se utilizan.