

Estudio de necesidades en el municipio de Corvera de Asturias

Análisis
de intereses
formativo-laborales
de personas
beneficiarias
del salario social
básico
y prospección
del tejido
empresarial
del municipio



Análisis
de intereses
formativo-laborales
de personas
beneficiarias
del salario social básico
y prospección
del tejido
empresarial
del municipio.

Estudio de necesidades
en el municipio de Corvera
de Asturias

© FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
Madrid, 2013
Serie Cuadernos Técnicos, 107

"Este material es gratuito y queda prohibido
cualquier comercialización del mismo".

EQUIPO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN

Dirección

Andrés García Prieto y Lucía Pequeño Rodríguez.

Trabajo de Campo

Paula Morán Suárez, José Manuel Jiménez Jiménez,
Carmen Villaverde García, Matilde Ugarte Álvarez,
Carmen Povedano Gallardo.

Base de datos

Olga Barrio Sancho.

Colaboraciones

Lorena Hernández Hernández y Víctor García Ordás.

Diseño y maquetación

GRUPO PRACTYCO

Imprime

Gráficas Asturias

Depósito Legal

AS-3846/12

Índice

- 5 / EL SALARIO SOCIAL BÁSICO Y LA INCORPORACIÓN SOCIAL
D. José Manuel Parrilla Fernández, Doctor en Sociología
- 9 / POR UN SISTEMA DE GARANTÍA DE RENTAS BÁSICAS COMO DERECHO
SUBJETIVO DE CIUDADANÍA
D. Esteban Agulló Tomás, Sociólogo y Psicólogo Social
- 15 / PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO
- 17 / OBJETIVOS
- 19 / FUNDAMENTACIÓN
- 23 / METODOLOGÍA
- 29 / LAS PERSONAS PERCEPTORAS / BENEFICIARIAS DEL SALARIO SOCIAL
BÁSICO DE CORVERA DE ASTURIAS
- 51 / PROSPECCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE CORVERA
DE ASTURIAS
ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES PREFERENTEMENTE DEMANDADAS
59 / POR LAS PERSONAS PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO
- 73 / CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN
- 83 / ANEXO
- 95 / BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN



EL SALARIO SOCIAL BÁSICO Y LA INCORPORACIÓN SOCIAL

Los salarios sociales o rentas mínimas de inserción son los dispositivos más específicos de lucha contra la pobreza con los que cuenta nuestro sistema de protección social. Son políticas de ámbito autonómico que solamente en unos pocos casos, entre los que se encuentra Asturias, han superado el carácter de subsidio graciable y alcanzan una cobertura significativa de la población en situaciones de pobreza.

En el Principado de Asturias, la Ley 4/2005 de Salario Social Básico (SSB) vino a reconocer el llamado "doble derecho": a la renta básica y a la inserción social, entendidos ambos como derechos complementarios. Ese doble derecho se fundamenta en la convicción de que la sola transferencia económica deja a menudo sin resolver las causas de fondo de la exclusión, entendida como un fenómeno multidimensional en el que confluyen aspectos estructurales, colectivos y personales, mediados por factores diversos como los económicos y laborales, políticos, étnicos o de género, entre otros.

A la vez, reconoce que las medidas de incorporación social solamente se pueden aplicar con esperanza de éxito si se adaptan lo más posible a la pluralidad de situaciones y procesos que producen la exclusión en cada persona o grupo. Por ello la Ley del SSB y el Plan de Inclusión del Principado de Asturias (por cierto caducado ya y sin que sepamos si se va a prorrogar o qué lo va a sustituir) prevén la elaboración de programas personalizados de incorporación social y la creación de proyectos de integración social diseñados para dar respuesta a las múltiples formas y dimensiones de la exclusión social.

Este enfoque del SSB estuvo pensado para superar las limitaciones del antiguo Ingreso Mínimo de Inserción (IMI), que vinculaba de un modo muy directo la renta mínima al empleo protegido, intencionalmente orientado a la inserción laboral, pero cuyos resultados a la hora de insertar en el mercado laboral normalizado fueron prácticamente nulos.

La aplicación del principio de la activación, tan promovido en las orientaciones europeas de política social, tiene ya una trayectoria que nos permite evaluar sus resultados. Los expertos han señalado que en la práctica hay dos formas de interpretar y aplicar este principio: una más vinculada a la comprensión de la incorporación social como un proceso complejo y multidimensional que reclama una fuerte red social de dispositivos de inserción (activación welfare) y otra más orientada por la convicción de que el trabajo es lo primero -a veces casi lo único- para evitar cronificar la pobreza y que, en consecuencia, todas las acciones y recursos deben estar dirigidos a buscar la empleabilidad (activación workfare).

La Ley constituye el Salario Social Básico como un derecho, por lo que no se puede negar a quien se encuentra en las situaciones previstas, lo que obliga a aumentar la partida presupuestaria correspondiente en este período de fuerte crecimiento del riesgo de exclusión, en que las solicitudes aumentan significativamente. La tentación del decisor político puede ser contener el gasto endureciendo las condiciones señaladas en el reglamento de aplicación o fortaleciendo la condicionalidad, hasta el punto de utilizar las medidas de acompañamiento e inserción con una lógica de la contraprestación, que las convierte a veces en mero instrumento de control o en justificación para retirar a ciertas personas el SSB.

El SSB es un valioso dispositivo que puede y debe funcionar mejor. Para ello es necesario y urgente no sólo resolver el actual atasco de varios miles de solicitudes acumuladas con muchos meses de retraso, sino a la vez fortalecer los instrumentos de incorporación social evitando caer en una visión reduccionista que todo lo fía a una pretendida formación para el empleo. Un empleo que con la crisis actual está aún más difícil de lograr, incluso para quienes -sin otros factores añadidos- han caído en la pobreza precisamente a consecuencia de estar excluidos del mercado laboral.

En este sentido, resulta preocupante que las autoridades autonómicas competentes en la materia emitan mensajes en los que se insiste, por una parte, en el posible fraude de los perceptores del SSB y por otra en la intención de aplicar una lógica activadora reduccionista, que parece que solamente entiende la incorporación en términos laborales, trayendo para ello buena parte de los recursos necesarios para proyectos de integración social multidimensionales que deben gestionar los municipios.

El presente estudio de los Servicios Sociales Municipales de Corvera y de la Fundación Secretariado Gitano ofrece una valiosa contribución a la adecuada aplicación de la activación, a condición de que no se pierda de vista la multidimensionalidad de la acción frente a la pobreza y la exclusión social, tal como está diseñada en los dispositivos más específicos con que cuenta la política social asturiana: el Salario Social Básico y el Plan Autonómico de Inclusión Social.

D. José M. Parrilla Fernández
Profesor de Política Social (Universidad de Oviedo)

D. José Manuel Parrilla Fernández, Doctor en Sociología

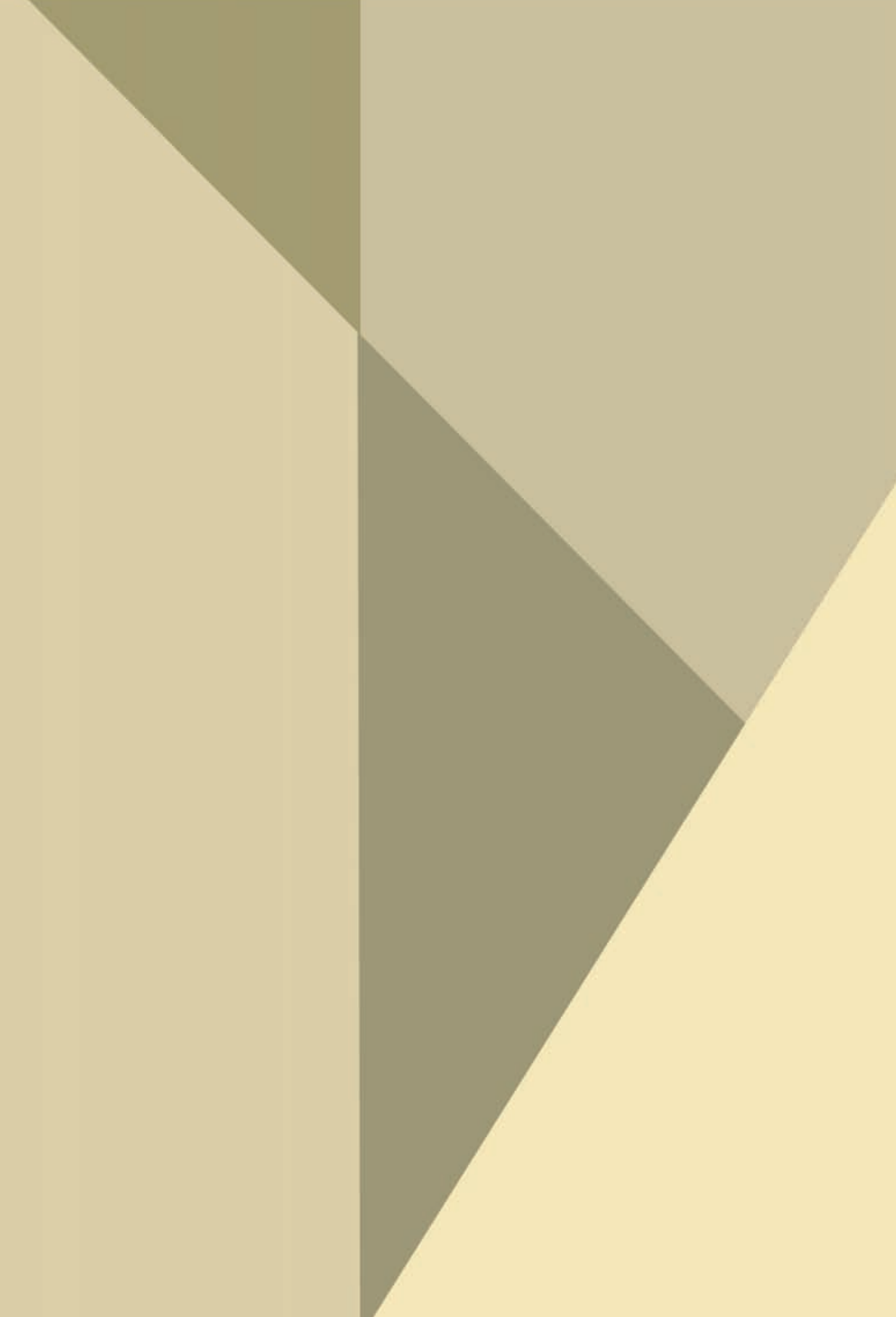
Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo.

Vicedecano de la Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales "Jovellanos" (campus de Gijón), donde enseña Política Social en el grado en Trabajo Social.

Profesor de Integración de Personas en Riesgo de Exclusión en el Master Universitario Oficial en Políticas Sociales y Bienestar de la Universidad de Oviedo.

Autor del libro "Sindicatos, concertación y Salario Social en Asturias" (KRK, Oviedo 2012) y coautor del libro Reformas de las Políticas del Bienestar en España (Siglo XXI, Madrid 2009).





POR UN SISTEMA DE GARANTÍA DE RENTAS BÁSICAS COMO DERECHO SUBJETIVO DE CIUDADANÍA

Las rentas mínimas siempre han sido y son un ámbito complejo. Un fenómeno que entraña múltiples esferas y aristas, aglutina diversidad de dimensiones y supone el (des)encuentro de distintos planteamientos ideológicos, políticos, sociales, profesionales y técnicos. Estamos, ante todo, con un fenómeno poliédrico. Un escenario transversal en el que confluyen unos ciudadanos que atraviesan una serie de circunstancias que derivan de necesidades estrictamente básicas. Pero, sobre todo, nos hallamos ante un tema polémico. Precisamente por esta complejidad, deviene un asunto intrincado y espinoso. Para el investigador, en cambio, se presenta como un objeto de estudio altamente atractivo. Y cuando uno se adentra, despojado de tópicos y estereotipos, de intereses y estrecheces de miras, de reduccionismos y demagogias en el verdadero corazón del fenómeno a estudiar, se topa de lleno con una realidad psicosocial rica, vasta y compleja. Pero, eso sí, una realidad susceptible de ser abordada desde los parámetros de la rigurosidad y la profesionalidad. Este es el caso del estudio que aquí nos trae. Un interesante estudio que, dicho sea de paso, les invito a leer y, sobre todo, repensar.

De todas maneras, cuando no se está dentro de la visión/consideración básica (léase, ética) de lo que debería ser el respeto y la búsqueda de la materialización efectiva de los Derechos Humanos, se camina con dificultad por una senda trillada, errónea, o si se prefiere, insolidaria. Es decir, como acontece con otros asuntos del bienestar social y sus "políticas", los ciudadanos, y especialmente, nuestros responsables políticos, deberíamos seguir inspirándonos en (y actuando decididamente conforme a) la Declaración Universal de Derechos Humanos, por ejemplo, en su Art. 22, cuando se declara que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"; en su Art. 25 se destaca también claramente que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". De tan dichas, de tan esgrimidas, al final esas consideraciones elementales resultan manidas y olvidadas... Evidentemente, cuando los partidos, los medios de comunicación u otros ámbitos de poder inciden única y arbitrariamente en los tópicos negativos de ciertas políticas o programas sociales, guiados por actitudes e intereses cortoplacistas, lo que se consigue es que, de manera lamentable, la población acabe incorporando tales estereotipos erróneos en su devenir cotidiano. Con este proceder reiterativo y a veces insidioso, se acaba generando un poso falto de ética e insolidaridad de graves consecuencias tanto para las propias personas como para sus instituciones.

Un aspecto clave en materia de lo que podríamos denominar un sistema de garantía de rentas básicas es que ha ido conformándose históricamente como un derecho subjetivo de ciudadanía. Tanto en Europa como en nuestro país, la conformación ha sido lenta, asistemática, dubitativa, con ambigüedades y perplejidades, pero con una manifiesta voluntad por parte de los expertos e investigadores en la que se ha ido aconsejando su progresiva implantación al tratarse de un derecho fundamental de la persona a recursos y prestaciones garantizados suficientes en un marco de un dispositivo global e integral que lo proteja y le ayude a una inclusión social digna en su sociedad de pertenencia. Y, además, se aconseja su desarrollo efectivo e integral, con medidas coordinadas y transversales, por tener evidencia científica de que los casos en que en verdad se ha llevado a cabo este tipo de políticas han supuesto un avance notable en lo que se refiere a la superación de la pobreza grave y extrema.

El caso del Principado de Asturias constituye un ejemplo claro y exitoso, siempre mejorable, por supuesto, de lo que estamos afirmando, y ello se puede constatar en la evolución de las cifras sobre este campo; especialmente si se compara con el desarrollo experimentado en el resto de comunidades autónomas. Así mismo, ello se puede confirmar con las valoraciones positivas tanto de políticos, sindicalistas, técnicos y de los propios perceptores. Un estudio reciente realizado por mi grupo de investigación ha valorado el grado de cobertura, adecuación y efectividad del sistema asturiano de renta básica (véase: Agulló, E. (2013). El salario social básico como medida de inclusión social. Estrategias y trayectorias. El caso de Avilés y Asturias. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo); entre las conclusiones que se extraen del estudio, pese a los problemas, defectos y dificultades de su implantación y desarrollo, se valora la importancia crucial, sustantiva e irrefutable de contar, y más en estos tiempos, con una última malla de protección social de los ciudadanos más desfavorecidos que permite un anclaje de los mismos en su sociedad y, por ende, una cohesión social en general, y todo ello con un coste sumamente bajo si se compara con otro tipo de gastos e inversiones públicas.

Conviene recordar que la ley del Salario Social Básico (4/2005) desarrollada en el Principado de Asturias fue fruto de múltiples disputas, luchas y anhelos, como tiende a ser la consecución de la mayor parte de los derechos de ciudadanía: constituyen un logro sumamente largo y complejo (a veces, incluso, sangriento) y una posibilidad de fugaz arrebató, como se percibe en los momentos tan críticos en los que nos encontramos. Así y todo, dicha norma no ha sido más que la culminación de una serie de avances, progresos y materializaciones de recomendaciones legislativas y programáticas de organismos internacionales y nacionales.

La Recomendación del Consejo de 24 de junio de 1992 (92/441/CEE) desarrolló los criterios comunes relativos a los recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social. Esta Recomendación perseguía luchar contra la exclusión social mediante el reconocimiento por parte de los Estados miembros del derecho fundamental de la persona a recursos y prestaciones suficientes para vivir conforme a la dignidad humana, y definía los principios comunes para llevar a la práctica ese derecho dentro del sistema de protección social de cada Estado miembro. En esta recomendación, de manera concreta, se invitaba a dichos Estados a reconocer el derecho fundamental de la persona a recursos y prestaciones garantizados suficientes, dentro de dispositivos integrales y a adaptar en consecuencia su sistema de protección social para hacer efectivos este derecho así como sus recursos.

Al poco de aparecer la Recomendación señalada, empiezan a emerger informes y estudios que instan a desarrollar y consolidar estas rentas básicas así como los mecanismos de implantación, gestión y financiación de los dispositivos que entrañan todas sus medidas. Todo ello desde un planteamiento de modernización y mejora de los sistemas de protección social en la Unión Europea. Pero, especialmente, se abogó por una consideración de los sistemas de rentas mínimas como dispositivo integral idóneo, en conjunción y coordinación con otros, para la lucha contra la pobreza y la exclusión social cada vez en aumento en esta zona geográfica. En concreto, se estaba considerando la renta mínima como mecanismo último solidario de redistribución de los ingresos, destinada a las personas más necesitadas a fin de cubrir sus necesidades básicas, sin la exigencia de cotizaciones previas.

La virulencia de la crisis actual ha dejado a una parte considerable de ciudadanos europeos en una grave y dramática situación que vulnera todos los avances en materia de protección social, y, sobre todo, he ahí lo preocupante, supone un atraso considerable en el desarrollo de los Derechos Humanos fundamentales. Todas las declaraciones institucionales internacionales, en este caso, europeas, como la Declaración del Consejo sobre el Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social: trabajar juntos para luchar contra la pobreza en 2010 y después (2010/C 333/06), la Estrategia Europea 2020, y un sinnúmero de preámbulos oficiales, plataformas, reivindicaciones de diversa índole, etc. han seguido incorporando la lucha contra la pobreza y la exclusión social como meta

fundamental y prioritaria para el avance inclusivo, democrático y solidario de las naciones y, por ende, sus ciudadanos.

Las rentas básicas garantizadas pueden y deben seguir debatiéndose, pero no a través de un debate de café (oportuno también), sino mediante un debate serio y riguroso, técnico y popular, donde la ciudadanía tenga acceso a una información completa y transparente, que le permita contemplar los logros y el significado auténtico de contar y disponer de un sistema que garantice a todos y cada uno de los ciudadanos que se encuentren en unas circunstancias adversas que supongan la necesidad de disfrutar de esta renta y de todo su dispositivo con garantía de calidad y efectividad. El debate es necesario siempre, pero siempre que se realice con garantías por y para todas las partes. El salario social básico constituye un derecho y un deber para los ciudadanos que conviven en sociedades democráticas avanzadas, ciudadanos que luchan y se merecen políticas, programas y dispositivos sociales de calidad. El último recurso de protección social de las personas más desfavorecidas de la sociedad, como mecanismo último de redistribución de los ingresos, es y debe ser un ejemplo de avance social, modernización, solidaridad, en definitiva, un ejemplo concreto de democracia.

Los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Corvera de Asturias y la Fundación Secretariado Gitano se plantean de manera acertada el presente trabajo, se indica en este estudio, con la finalidad de diseñar unas actuaciones dotadas de coherencia y asociar los elementos claves del estudio: conocer los intereses formativos y laborales de las personas beneficiarias del Salario Social Básico para el diseño de un posterior Plan de Acción. Una sensibilidad institucional acorde a planteamientos necesarios de modernización y solidaridad señalados, un paso importante que esperamos se reproduzca en mayor medida.

Dr. D. Esteban Agulló Tomás
Universidad de Oviedo

D. Esteban Agulló Tomás, Sociólogo y Psicólogo Social

Doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid.

Profesor Titular de la Universidad de Oviedo (Departamento de Psicología, Área de Psicología Social).

Autor y coeditor de varios libros y artículos científicos especializados.

Director del Grupo de Investigación Psicología Social.

Director del Observatorio Internacional de Inclusión, Bienestar Social y Ciudadanía (Universidad de Oviedo-Universidad de Guadalajara, México).

Ha sido Director del Título Propio Universitario "Experto en políticas, investigación e intervención en exclusión social" (Universidad de Oviedo).

Presidente y fundador de Vitae XXII: investigación, intervención y prospectiva.



1. Presentación del estudio

Los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, en colaboración con la Fundación Secretariado Gitano, se plantean la realización del presente estudio con la finalidad de identificar los puntos de concordancia y coherencia entre las necesidades de las empresas asentadas en el municipio y las expectativas, intereses y posibilidades de las personas perceptoras y/o beneficiarias del Salario Social Básico. Para ello, pretendemos **conocer las características y necesidades del tejido empresarial**, por un lado; y por otro realizar un diagnóstico que facilite el **diseño de itinerarios individuales y grupales de inserción sociolaboral**. Detectar a su vez, las oportunidades de empleo a corto, medio y largo plazo posibilitará el diseño de un Plan de Acción Integral, teniendo en cuenta las acciones de capacitación y acompañamiento para la inserción sociolaboral. Los resultados del estudio nos ayudarán en la planificación de actuaciones e iniciativas futuras en materia de formación y empleo en el territorio.

La formación se erige como un pilar básico de cara a la mejora de la empleabilidad de las personas y es entendida como un factor clave para aumentar la posibilidad de éxito laboral en una situación económica como la actual. No obstante, es necesario maximizar los efectos positivos de ésta y dotarla de una coherencia con las personas participantes en la misma y el contexto empresarial y del mercado de trabajo, con el fin de asociar la inversión financiera que exige, por un lado, y el esfuerzo de las personas, por otro. Es necesario que las acciones que en un futuro se desarrollen formen efectivamente a las personas y les capacite para el desempeño de profesiones demandadas por el mercado de trabajo, lo que exige un conocimiento del tejido laboral de la zona, y referenciar el punto de partida de las personas entrevistadas.

En el ámbito laboral, podríamos definir la prospección empresarial como **“la exploración del mercado laboral para descubrir oportunidades de empleo en base a las características específicas de un grupo de personas”**. Desde la Fundación Secretariado Gitano, el enfoque de la Prospección del Mercado Laboral que planteamos se orienta por un lado hacia el conocimiento y descripción de la oferta; es decir, de los puestos de trabajo que subyacen en el tejido empresarial y por otro, al conocimiento de la demanda en relación al empleo y la descripción de los perfiles profesionales potenciales.

En la coyuntura de crisis actual, múltiples factores de diferente tipo abocan cada vez más a situaciones de riesgo y/o exclusión social a un mayor número de personas, teniendo una de sus expresiones más claras en la exclusión del mercado laboral, la formación y el empleo. Esta clara dificultad de acceso al mercado de trabajo se debe, en buena medida, a una serie de carencias formativas y específicas.



2. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Ahondar en el conocimiento de la situación social de personas perceptoras/ beneficiarias del Salario Social Básico y favorecer la sensibilización en los procesos de inclusión sociolaboral a través de su participación, protagonismo y complicidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.1 Detectar las potencialidades y expectativas laborales de las personas beneficiarias del Salario Social Básico.
- 1.2 Conocer perfiles y capacidades profesionales.
- 1.3 Identificar las necesidades formativas de las personas objeto del estudio.
- 1.4 Recoger demandas formativas de las personas participantes.

INDICADORES

- Nivel académico
- Nivel actitudinal
- Habilidades sociales y laborales
- Nivel de conocimiento previo del mercado laboral
- Motivación hacia la formación
- Valor concedido al trabajo
- Experiencias formativo- laborales.

OBJETIVO GENERAL

Recoger información sobre la situación actual del tejido empresarial del municipio de Corvera, así como de sus perspectivas de desarrollo, para detectar posibles necesidades de incorporación de recursos humanos y carencias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.1 Obtener información relevante del mercado laboral, detectando aquellas ocupaciones y actividades productivas emergentes.
- 1.2 Detectar los perfiles profesionales demandados y las oportunidades de empleo.
- 1.3 Detectar los requerimientos de cualificación de los puestos ofertados por las empresas.

INDICADORES

- N° de empresas
- N° de empresas por sector y actividad
- N° de puestos de trabajo
- Tipología de los contratos
- Previsión de contratación
- Competencias personales requeridas
- Competencias profesionales requeridas



3. Fundamentación

EL MUNICIPIO DE CORVERA DE ASTURIAS. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.

El presente estudio se enmarca territorialmente en el municipio de Corvera de Asturias. Este municipio se encuentra enclavado en una posición estratégica dentro del área formada por los tres núcleos principales del Principado de Asturias: Avilés, Gijón y Oviedo. Tiene una superficie de 45,48 km cuadrados, lo que representa el 0,43% de la totalidad del territorio de nuestra Comunidad Autónoma. Sus principales núcleos son:

LAS VEGAS

Es la de menor extensión, pero la de mayor población. Se ubica en el límite con el Concejo de Avilés.

SOLÍS

Es la más meridional del municipio y también la de mayor extensión. Con 14 Km. cuadrados de superficie que representa el 30,8% del municipio. Tiene 14 entidades de población.

CANCIENES

Con una extensión de 11,6 Km. cuadrados, la forman 20 entidades de población entre las que se encuentra Nubledo, capital del Concejo y lugar donde está ubicada la Casa Consistorial. Su ubicación está en un trazado paralelo a la carretera AS-17, que comunicaba antiguamente Avilés con el Puerto de Tarna.

TRASONA

Está localizada al norte del municipio, tiene una extensión de 5,7 Km. cuadrados y cuenta con 16 entidades de población. Ocupa todo el norte del Concejo de Corvera, limita con Avilés, y tiene lindes con Carreño y Gozón.

LOS CAMPOS

Este núcleo está formado por cuatro entidades de población. Su extensión es de 3,5 Km. cuadrados.

MOLLEDA

Compuesta por treinta entidades de población, su extensión es de 5,6 km. cuadrados.

VILLA

Consta de trece núcleos de población y cuenta con 3,5 Km. cuadrados, siendo la parroquia de menor población.

La población del municipio de Corvera según el censo de octubre de 2011 asciende a 16.232 habitantes, de los que un 49% son varones y un 51% mujeres. Nos encontramos con una población predominantemente adulta, que entrará en un progresivo proceso de envejecimiento (ajustándose al modelo generalizado para la Comunidad Autónoma de Asturias).

Corvera hasta 1951 tenía una población que rondaba los 4.000 habitantes, pero a partir de esa fecha, fue incluida en el área urbana de Avilés y está unido al espectacular desarrollo empresarial y aumento de empleo en la Comarca, circunstancia que produjo un gran cambio para Corvera. Ha tenido un aumento constante de la población hasta 1981, que llegó a tener hasta 18.480 habitantes, pero la crisis siderúrgica que se produce posteriormente, provoca una pérdida en la siguiente década, aproximadamente de mil personas. Casi la mitad de la población reside en Las Vegas.

La tradición de este concejo fue siempre agraria, hasta el establecimiento de ENSIDESA a mediados del siglo XX, que transformó de manera radical su tradicional actividad económica. Corvera es uno de los concejos asturianos más importantes en puestos de trabajo vinculados a la industria. Esto se debe al empleo que generan los polígonos de Cancienes, La Consolación y La Rozona, así como las grandes empresas Arcelor Mittal, Fertiberia y DuPont.

En esta última década, el municipio ha tenido un gran desarrollo económico con el sector servicios, con la hostelería y a través de la construcción de varias promociones representativas en Los Campos, Las Vegas y entorno del Pantano de Trasona. La inauguración del Centro Comercial y de Ocio "Parque Astur" y los hoteles ubicados en las inmediaciones del pantano: Kris y Zen Balagares han sido los proyectos más significativos.

En relación a los datos de empleo de la comarca, en 2011 se contabilizaron en Corvera de Asturias 11.380 afiliados a la Seguridad Social, lo que supone el 3,11% del total asturiano y un 5,6% menos en relación al año 2010. En cuanto al número de contratos, se contabilizaron 2731, lo que supone el 1,05% de las contrataciones llevadas a cabo en Asturias. Se detecta una variación a la baja con respecto al año anterior de referencia de 6,12 puntos. En cuanto al número de personas paradas, éste asciende a 1552 personas en el municipio, suponiendo un 1,7% de la población desempleada en Asturias y observándose un aumento de 11,6% respecto a 2010.

A lo largo del 2012, en el Principado de Asturias, el número de personas paradas ha continuado en ascenso, exceptuando ligeros descensos apreciados en los meses estivales. En noviembre de este año se contabilizaron en la Comunidad 105.216 personas paradas, lo que supone un 1,8% más con respecto al mes anterior y un 18,4% por encima si lo comparamos con noviembre de 2011.

Volviendo al municipio de Corvera de Asturias, observamos una tendencia similar a la del Principado, produciéndose en los meses de 2012 un aumento progresivo del número de personas paradas, con ligeros descensos en los meses de verano. En noviembre de 2012 se contabilizaron en el territorio 1.781 personas paradas, un 1,9% más que en octubre y un 16,9% superior si lo relacionamos con el mes de noviembre del año pasado.

EL SALARIO SOCIAL BÁSICO

La aprobación de la Ley 4/2005, de 28 de octubre, de Salario Social Básico, supone el establecimiento de un sistema de garantía de ingresos mínimos, dirigido expresamente a superar las situaciones de pobreza grave y severa, en el marco de un dispositivo global que favorezca la incorporación social de personas y colectivos en riesgo de exclusión social.

El artículo 29 de la citada ley señala que las medidas para favorecer la incorporación social de los beneficiarios del salario social básico se desarrollarán reglamentariamente mediante: Programas personalizados de incorporación social; Proyectos de integración social y el Plan Autonómico de Inclusión Social (PAIS).

El Artículo 30 detalla el **Programa Personalizado de Incorporación Social (PEPIS)**, afirmando que para percibir el importe que corresponda Salario Social Básico será necesario comprometerse por escrito a suscribir dicho Programa. Este recogerá los apoyos que las Administraciones Públicas facilitarán, así como los compromisos de las personas beneficiarias en su itinerario de inserción personal, social y laboral al objeto de prevenir el riesgo de exclusión de los miembros de la unidad económica de convivencia independiente.

Las acciones susceptibles de incluirse en este Programa Personalizado podrán ser, entre otras, aquellas encaminadas a permitir la adquisición y desarrollo de habilidades y hábitos previos para la adquisición de nuevos conocimientos educativos y formativos.

Así mismo, se contemplan actividades específicas de formación, reglada o no, que permitan adecuar el nivel formativo de base o las competencias profesionales a las exigencias del mercado laboral y del entorno productivo. También se mencionan aquellas acciones que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo, bien por cuenta ajena o mediante un proyecto de autoempleo.

En el Artículo 31 se detallan los **Proyectos de integración social**. Se trata de actividades organizadas dirigidas a la promoción personal y social de un grupo de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión, y que podrán ser promovidos por las Administraciones: autonómica y locales. Los proyectos podrán incluir o coordinar actuaciones de acompañamiento social, desarrollo de habilidades sociales y personales, desarrollo comunitario, formación ocupacional, acceso al empleo y cualesquiera otras que favorezcan la inserción sociolaboral o la prevención de la exclusión de las personas que participen en él.

Las Administraciones autonómica y locales, conjuntamente o con conocimiento mutuo en los correspondientes ámbitos territoriales, podrán suscribir convenios de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que dispongan de los medios adecuados para la realización de actividades en materia de incorporación social de las personas beneficiarias del salario social básico.

Siguiendo el Reglamento General de la Ley del Principado de Asturias 4/2005, de 28 de octubre, de Salario Social Básico, en el artículo 30 se indica que se desarrollarán medidas en el ámbito educativo-formativo que podrán incluir, entre otras, las siguientes clases de actuaciones:

/ **Incorporación a acciones o programas formativos: participación preferente de las personas perceptoras del salario social y de las personas en situación o riesgo de exclusión social en las acciones y programas de formación ocupacional y de formación en cualificaciones básicas desarrollados por las distintas Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro.**

/ **Formación específica en perfiles ocupacionales: formación teórica, práctica o teórico-práctica que capacita para el desempeño de ocupaciones demandadas por el tejido productivo.**

En este contexto normativo y socioeconómico, los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Corvera de Asturias se plantean el presente trabajo con la finalidad de diseñar unas actuaciones dotadas de coherencia y asociar los dos elementos claves del estudio en un posterior Plan de Acción.



4. Metodología

El presente estudio se sustenta sobre la información obtenida a través de dos consultas diferenciadas, una dirigida a personas residentes en diferentes núcleos del Municipio de Corvera y perceptoras o beneficiarias del Salario Social Básico y otra al tejido empresarial del mismo municipio. Se establecen dos poblaciones objeto de estudio en la presente investigación, por tanto, dos universos diferentes, que darán lugar a dos muestras representativas distintas y a herramientas de recogida de datos también adaptadas a cada una de las realidades.

El diseño de la metodología a aplicar se enfocó desde el principio de adaptación a la investigación de dos realidades independientes que debían interconectarse.

UNIVERSOS Y MUESTRAS

UNIVERSO Y MUESTRA DE LA POBLACIÓN PERCEPTORA/BENEFICIARIA DEL SALARIO SOCIAL BÁSICO EN EL MUNICIPIO DE CORVERA DE ASTURIAS

El universo al que se dirige la encuesta es el compuesto por la población perceptora/ beneficiaria del Salario Social Básico en el municipio de Corvera de Asturias, de 16 y más años de edad y menor de 65, al ser ésta la edad mínima y máxima legal en España para trabajar.

La dimensión del universo es de 250 personas representantes de las unidades de convivencia, según datos facilitados por los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Corvera de Asturias en el periodo 2011. La muestra finalmente entrevistada la constituyen 217 personas.

UNIVERSO Y MUESTRA DEL TEJIDO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE CORVERA

En este caso, para dimensionar el universo de referencia se parte de los datos facilitados a través de diferentes fuentes. Tomando como información la inicial de que dispone la Fundación Secretariado Gitano a través de su Servicio de Prospección e Intermediación Laboral del Programa de Empleo ACCEDER, se sintetizan soportes de información como anuarios, bases de datos de empresas, listados empresariales (IDEPA, E-informa, Anuario-guía, etc.). Así mismo, se solicitó información a la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Corvera. Se consideró interesante también ponerse en contacto con la Asociación de Comerciantes y Autónomos para la promoción y mejora del comercio en Corvera (APYMEC), quien pudiera disponer de la máxima información sobre el sector y los asociados que representa.

Tras llevarse a cabo una exhaustiva revisión, se concretó que la estimación del universo en este caso se cifraba en un número aproximado de 355 empresas asentadas en el municipio de Corvera.

A priori, todo sector de actividad puede ser fuente de oportunidades de empleo. Sin embargo, con el fin de operativizar el estudio y llegar a unas conclusiones más concretas, realistas y adaptadas, se decidió no abordar todos los sectores si no aquellos que presentaran más coherencia, partiendo del conocimiento de la población objeto de la investigación.

Por ello, una vez analizada la información obtenida a través del estudio de los perfiles de la población perceptora/beneficiaria del SSB, el contacto con las empresas se dirige a aquellas estratégicamente más acordes con los perfiles, intereses y expectativas de las personas entrevistadas, puesto que **el estudio tiene como fin principal identificar los puntos de coincidencia entre las necesidades de las empresa y los intereses y posibilidades de estas personas.**

Una vez seleccionadas las áreas en las que era prioritario ahondar, se realizó la encuesta a una muestra representativa en función de los grupos de empresas priorizados, siendo un total de 118.

PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

De cara al trabajo de campo, actuación fundamental para la presente investigación, se estableció una serie de normas para garantizar la calidad de los resultados del mismo. En primer lugar, se tomó la determinación de que fuese un profesional especializado en procesos de mediación intercultural quien actuase como agente entrevistador a las personas representativas de las unidades de convivencia objeto de estudio.

Las entrevistas se desarrollaron en una sala facilitada por los Servicios Sociales en sus instalaciones, previa cita concertadas por la Educadora responsable del seguimiento de los Planes Personalizados de Inclusión Social. El horario de entrevistas fue prioritariamente matinal, de 12 a 14 horas, de lunes a viernes. La duración media de cada una de las entrevistas estaba diseñada para 30 minutos, extendiéndose por lo regular, debido a una gran diversidad de situaciones complejas que afectan en el desarrollo y vida cotidiana de la unidad de convivencia. En un primer momento, se le explicaba a la persona el motivo de la encuesta, contextualizándola en el marco del estudio y de las actuaciones ligadas al Salario Social Básico, insistiendo en su carácter anónimo.

Este trabajo de campo se desarrolló en los meses de marzo a junio de 2012. La ejecución del mismo transcurrió sin grandes complicaciones, puesto que todas las fases del estudio se han desarrollado con los criterios diseñados desde la dirección técnica de la investigación.

En cuanto al trabajo de campo en relación al tejido empresarial, éste fue llevado a cabo por dos profesionales especializados en el área formativa-laboral, que se han desplazado in situ a las instalaciones de las diferentes empresas, con el fin de realizar de forma presencial la recogida de datos e información.

Los contactos con las empresas se inician en los meses de julio y agosto y las visitas se desarrollaron en estos meses, prolongándose a los de septiembre y octubre.

HERRAMIENTAS DE RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En el diseño de herramientas se tuvo en cuenta las características generales del proyecto, el marco conceptual y los contextos de aplicación. Se optó por la elección principalmente de un método cuantitativo, pero que incluyera también la recogida de información cualitativa, con el fin de enriquecer el estudio. Para el tratamiento de los datos obtenidos a través de las herramientas de recogida de información, se diseñaron dos bases de datos informatizadas.

Para la elaboración del primero de los cuestionarios se tomó como referencia el utilizado en el **Diagnóstico General sobre Personas Gitanas Perceptoras de Salario Social Básico del Municipio de Gijón en el año 2009** y el utilizado en el **Estudio Comparado El empleo en la Población Gitana del Principado de Asturias** del mismo año, ambos estudios realizados por la Fundación Secretariado Gitano.

Se trata de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas dicotómicas y otras de opción múltiple de selección única, así como preguntas abiertas. Este se adapta a la realidad del universo al que nos dirigimos y al objeto de la investigación.

Se estructuró el cuestionario en los siguientes apartados relacionado con los objetivos específicos:

I / PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS. DATOS DE SITUACIÓN.

En la toma de contacto se recogían datos personales como la edad, el sexo, el estado civil y el nivel de estudios, información sobre la unidad de convivencia, personas dependientes a cargo, cuestiones relativas a vivienda, posesión de permisos de conducir y antigüedad en cuanto al cobro del Salario Social Básico. Se trata de una aproximación al perfil de las personas entrevistadas.

II / EXPERIENCIA, PERCEPCIONES, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES SOBRE EL MERCADO LABORAL.

En el segundo gran bloque se pretendía ahondar en aspectos como la centralidad en el empleo, el bagaje laboral, el conocimiento y creencias sobre el área del trabajo y, así mismo, comenzar a recoger los intereses laborales (puestos de trabajo, condiciones laborales...) de las personas participantes.

III / EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN.

Este último bloque está dedicado a la trayectoria formativa, intereses en este ámbito y motivación hacia su participación en cursos.

La técnica utilizada nos permite obtener una gran cantidad de información, puesto que muchas son las variables que desde la entidad se consideran que influyen en la empleabilidad de las personas, su motivación hacia la formación y su centralidad en el empleo. **El objetivo es, por tanto, ahondar en el conocimiento de la situación actual de personas perceptoras/ beneficiarias del Salario Social Básico y favorecer la sensibilización en los procesos de inclusión social a través de su participación, protagonismo y complicidad**, intentado lograr su implicación para acciones futuras.

Se realizaron **217** entrevistas. Según la información facilitada por los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Corvera de Asturias, el número previsto inicialmente era de 250 personas. Una vez explicados los motivos que justifican el diagnóstico, no tuvieron mayores dificultades para responder a la totalidad de las preguntas.

Para el segundo bloque de esta investigación, en el diseño de la herramienta de recogida de información para ejecutar la prospección del tejido empresarial de Corvera, se consideró esencial que el instrumento debería de ser breve y sencillo, incluyendo únicamente las preguntas claves que buscaran dar respuesta a la finalidad del estudio, previendo las dificultades que podrían surgir para que las empresas colaborasen ante un cuestionario tedioso o demasiado denso. No debemos perder de vista que se trata de empresas que colaboran con la investigación desinteresadamente y que no pueden ver afectada de forma importante su actividad habitual, ni ser preguntadas por cuestiones de funcionamiento interno que puedan no querer referir.

Se elaboró un cuestionario en el que una primera parte recogía información básica de la empresa (CIF, dirección, teléfono...) junto con los datos de la persona de referencia a la que se le aplicaba la misma. Dicha herramienta estaba estructurada de la siguiente forma en relación a la segunda parte de objetivos:

I / PLANTILLA DE TRABAJADORES/AS

En este apartado se incluyeron cuestiones referentes al tamaño de la empresa, relaciones laborales y estructura de personal.

II / PREVISIONES DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL

Se sondeaba aquí sobre las necesidades actuales o futuras de incorporación de recursos humanos, en tal caso, qué puestos serían los demandados y con qué requisitos.

III / PROCESO DE SELECCIÓN

Donde se preguntaba por la forma utilizada para el reclutamiento de los recursos humanos.

IV / FORMACIÓN

En este apartado se sondeaba a la empresa sobre si acogería en prácticas profesionales no laborales a alumnado, en qué puestos y durante cuánto tiempo.

V / OBSERVACIONES

Se incluye una pregunta abierta para que el empresariado pudiera dejar reflejado aquello que considerase más oportuno.

Además, se recogía información sobre los departamentos de los que constaba la empresa, junto con la relación de puestos de trabajo existentes y la existencia o no de servicios subcontratados.

El equipo técnico, tras realizar el análisis del tejido empresarial del municipio determina llevar a cabo una división sectorial en consonancia con el perfil de las personas participantes.

El número total de empresas contactadas es de 150. Finalmente colaboran con el estudio 118 empresas.

SECTORES	EMPRESAS DETECTADAS	EMPRESAS PROSPECTADAS
Automoción	24	14
Comercio	148	61
Construcción y afines	16	6
Hostelería, restauración y turismo	73	12
Limpieza	4	3
Logística, transporte y distribución	8	3
Metal	18	10
Peluquería y estética	23	7
Otros ¹	41	2
TOTALES	355	118

A lo largo del proceso se llevó a cabo una evaluación continua del diseño y ejecución del mismo con la finalidad de ir realizando rectificaciones y adaptaciones en función de las exigencias y necesidades que se iban detectando, con el fin de obtener unos resultados en coherencia con los objetivos planteados.

[1] En esta categoría se enmarcan empresas que debido al tipo de actividad de las mismas, mayoritariamente no se corresponden con la prospección objeto de estudio (farmacias, clínicas dentales y veterinarias, autoescuelas, centros de estudios, etc).





5. Las personas perceptoras / beneficiarias del salario social básico de Corvera de Asturias

I / PERFIL SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS. DATOS DE SITUACIÓN.

En las páginas siguientes, nos detendremos en exponer las principales características de la población objeto de estudio en su conjunto, desde la perspectiva y referencia de varios datos básicos.

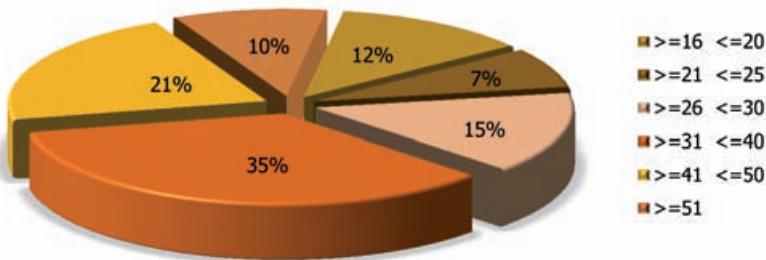
SEXO Y ESTRUCTURA DE EDAD

El primer dato a resaltar es que se ha obtenido información referida a un total de 217 personas de las 250 que estaban previstas inicialmente. Del grueso de personas entrevistadas, el 55% son mujeres.



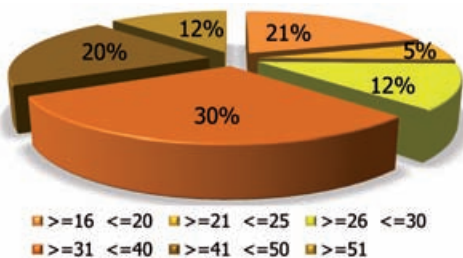
El grupo de edad más representativo lo constituyen aquellas personas entre 31-40 años, puesto que suponen el 35%. En líneas generales, nos encontramos ante una población objeto de estudio madura, ya que el 66% es mayor de 30 años. Los intervalos de edad menos representativos son aquellos en los que se encuentran jóvenes entre 21 y 25 años (7%) y los mayores de 51 (10%).

Rango y edad de población

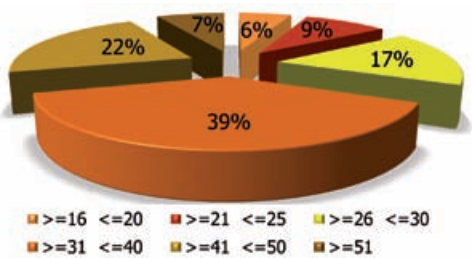


Si combinamos las variables sexo y edad, podemos señalar que en ambos casos el intervalo de edad más representativo es el compuesto por personas entre 31 y 40 años. El 30% de los hombres y el 39% de mujeres tienen una edad comprendida en este rango. Como en este caso, en prácticamente todos los intervalos de edad se pueden apreciar distribuciones similares de hombres y mujeres, exceptuando a las personas más jóvenes (entre 16 y 20 años) donde se aprecian diferencias en función del sexo de pertenencia más evidente: el 21% de los hombres están incluidos en este rango, mientras que sólo el 6% de las mujeres tienen una edad comprendida en el intervalo.

Hombres por edad.

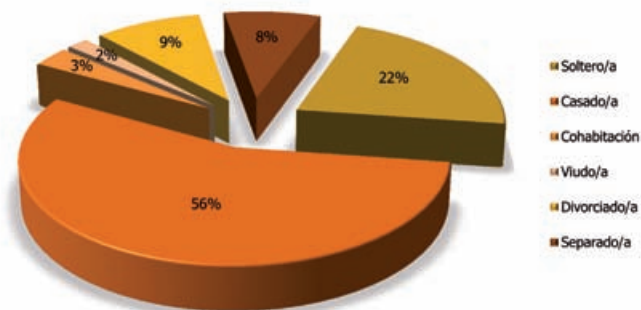


Mujeres por edad.



ESTADO CIVIL

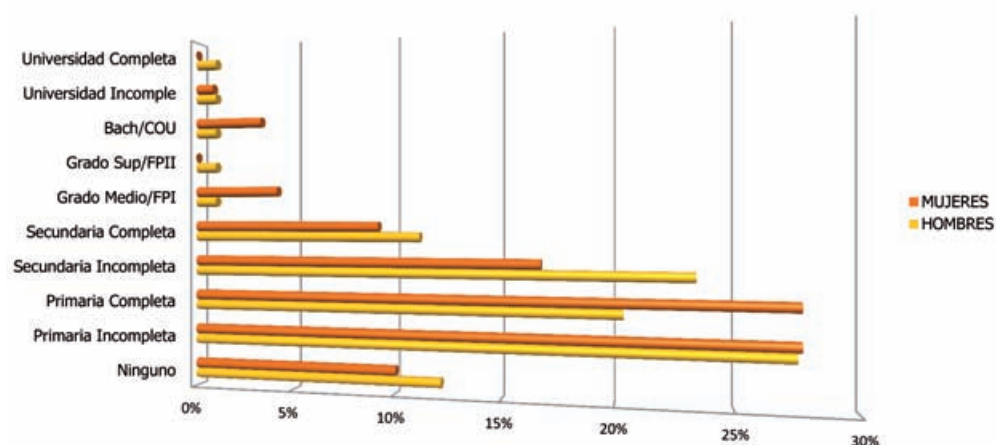
El estado civil predominante es el de casado/a, lo que supone la situación del 55,8% del total, no detectándose diferencias significativas en función del sexo.



El 22% son personas solteras, encontrando que casi el 60% son hombres. El 17% son personas separadas o divorciadas. Aquí cabe remarcar la gran presencia de mujeres, puesto que casi el 90% lo son.

NIVEL DE ESTUDIOS

En términos generales se aprecia un perfil académico muy bajo. Así, el 82,9% tienen un nivel de secundaria incompleta o inferior. En el desglose por sexo no se detectan diferencias significativas en este sentido. No obstante, si se analiza más detenidamente, los datos muestran los siguientes resultados: el 11% de las personas no cuentan con ningún tipo de estudio; un 27,6% ha cursado estudios de primaria pero no los ha completado; un 24,4% ha finalizado estudios de primaria; el 19,8% ha cursado estudios de secundaria pero no los ha finalizado. Es en este último caso donde encontramos diferencias significativas si incluimos las variables sexo y edad, puesto que puede observarse que el 32,5% de las personas que han abandonado los estudios de secundaria son hombres en edades comprendidas entre los 16 y los 20 años.



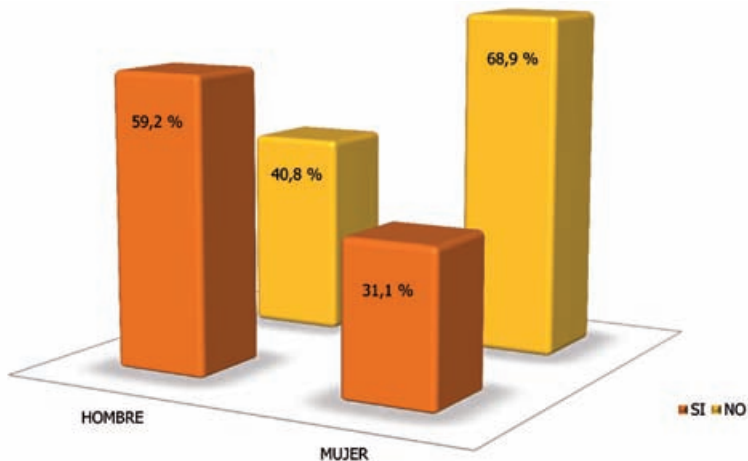
En cuanto al grupo de personas que poseen el Título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria constituye el 10,1% del total. En relación al conjunto con Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior (incluidos FPI y FPII), éste representa el 3,2% del total. Los estudios de Bachiller y COU han sido finalizados por sólo el 2,3%. Únicamente el 1,3% tiene estudios universitarios. Tal y como puede observarse, conforme el nivel educativo aumenta, disminuye el número de personas que disponen de formación.

CARNÉ DE CONDUCIR

El 43,8% posee carné de conducir tipo B, de este porcentaje, el 38,9% son mujeres. Así mismo, el 74,7% de las personas con permiso B son mayores de 30 años.

Menos de un 2% ha obtenido otro tipo de permisos de circulación como BTP, C, etc.

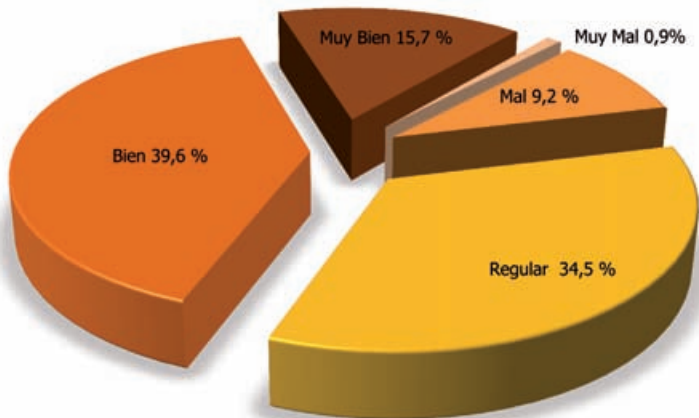
Se detectan claras diferencias en cuanto a la distribución en función del sexo. En el grupo de hombres, la mayoría tiene carné de conducir (59,2%) mientras en el caso de las mujeres, la tendencia es inversa puesto que el 68,9% no lo posee.



SALUD

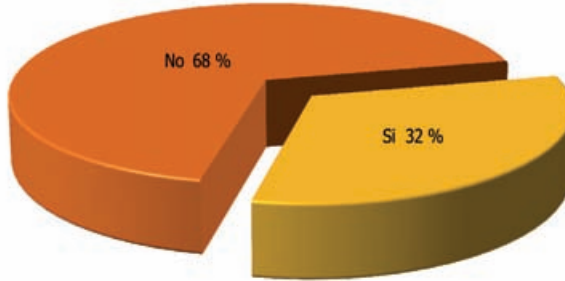
El siguiente análisis toma como referencia el concepto de salud que utiliza la Organización Mundial de la Salud como estado completo de bienestar físico, mental y social; y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Por ello se agrupan las personas que preguntadas sobre cómo definirían su estado de salud responden "bien" y "muy bien" y, por otra lado, aquellas que no lo consideran así.

Cuando la población objeto de estudio es preguntada sobre la percepción de su estado de salud, un 55,3% lo califica como "bueno" o "muy bueno", seguido de un 34,6% que considera que es "regular", un 9,2% que lo considera "malo" y únicamente en torno a un 1% que dice encontrarse "muy mal".



El 31,8% de las personas encuestadas afirma tener algún tipo de discapacidad y/o enfermedad crónica. Los datos muestran una tendencia coherente puesto que tanto en el caso de los hombres (75,5%) como en el de las mujeres (80,5 %), la mayoría afirma sentirse regular, mal o muy mal. La tendencia en el caso de personas que no tienen discapacidad o enfermedad crónica es inversa, puesto que declararan sentirse bien o muy bien (73,8% en el caso de los hombres y 67,8% en el de las mujeres).

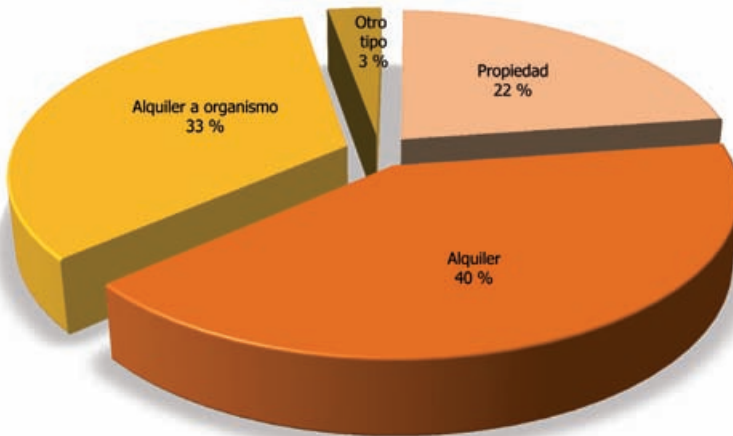
Discapacidad o enfermedad crónica



En cuanto al análisis por edad, en líneas generales nos encontramos que a mayor edad, peor es la percepción del estado de salud propio. Así, el 58,7% de las personas mayores de 46 años dicen encontrarse regular, mal o muy mal. El porcentaje de personas que no considera que tengan un estado de salud bueno disminuye mínimamente en el caso de personas con edades comprendidas entre los 31 y los 45 años. Es de reseñar, que casi una tercera parte de las personas menores de 30 años manifiesta también encontrarse regular, mal o muy mal.

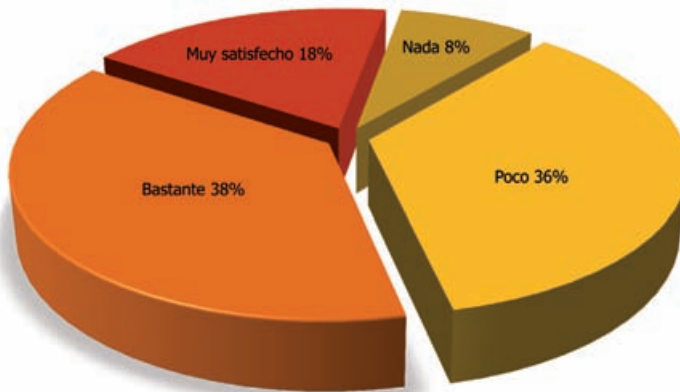
TIPO DE VIVIENDA

El 73% de las personas participantes en el estudio habita en una vivienda alquilada, ya sea a través de un organismo público (33%) o a través del mercado libre (40%). El 22% vive en una propiedad privada.



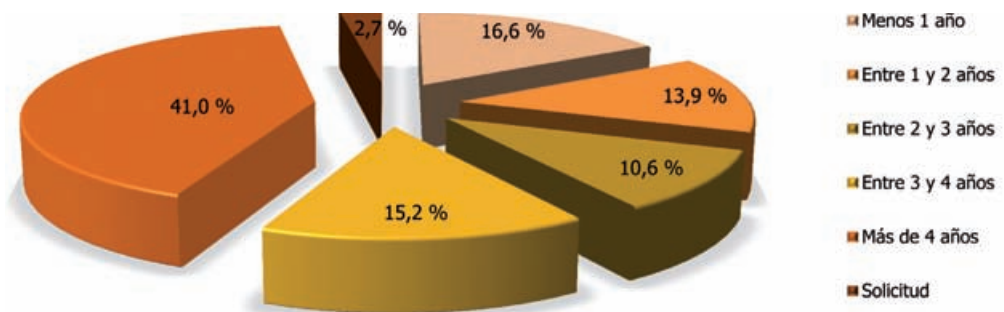
En relación al nivel de satisfacción de la vivienda habitada, más de la mitad de las personas encuestadas, aproximadamente el 56%, está satisfecha donde reside. El 36% está poco satisfecho y un 8% está muy descontenta con donde vive. Estos bajos niveles de satisfacción con la vivienda los encontramos principalmente en personas que habitan en inmuebles alquilados.

Nivel de satisfacción con la vivienda



PERIODO COMO PERCEPTOR/A O BENEFICIARIO/A DEL SSB

A través del siguiente gráfico se observa como el 41% de las personas encuestadas llevan percibiendo el Salario Social Básico más de 4 años. Así mismo, el 25,8% lleva entre 2 y 4 años en dicho estado. El 13,8% entre 1 y 2 años y sólo el 19,4% están en proceso de solicitud o llevan menos de 1 año percibiendo o beneficiándose del SSB. El análisis por sexo no muestra evidencias significativas.



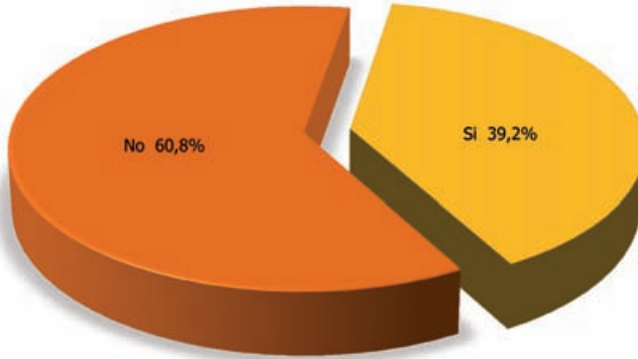
II / EXPERIENCIA, PERCEPCIONES, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES SOBRE EL MERCADO LABORAL.

SITUACIÓN RESPECTO AL MERCADO DE TRABAJO

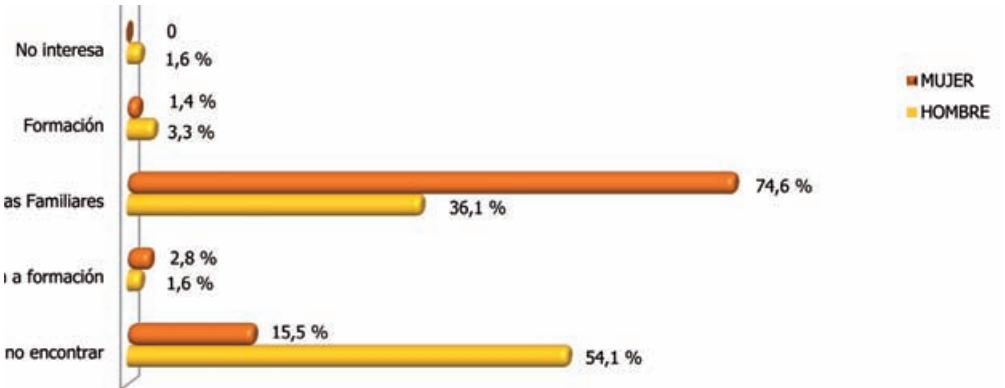
A la pregunta sobre la búsqueda de empleo en las últimas cuatro semanas, un 60,8% reconoce que no lo ha hecho, mientras un 39,2% ha llevado a cabo alguna acción para conseguir su inserción laboral en el último mes. El análisis por sexo y edad no arroja nada especialmente reseñable. Tanto los hombres como las mujeres mayoritariamente no han buscado empleo en el último mes, dato que es similar en todos los grupos de edad.

Los motivos argumentados para no encontrarse en búsqueda activa de empleo, muestran importantes diferencias según el sexo. Las responsabilidades familiares son referidas por el 74,6% de las mujeres como causa, mientras sólo el 36,1% de los hombres indican esta razón. La causa mayoritaria de que los hombres encuestados no hayan buscado empleo es la desmotivación hacia la búsqueda, pues el 54,1% indica que "cree que no lo encontraría". Esta causa es señalada por sólo el 15,5% de las mujeres.

¿Busco empleo en las 4 últimas semanas?



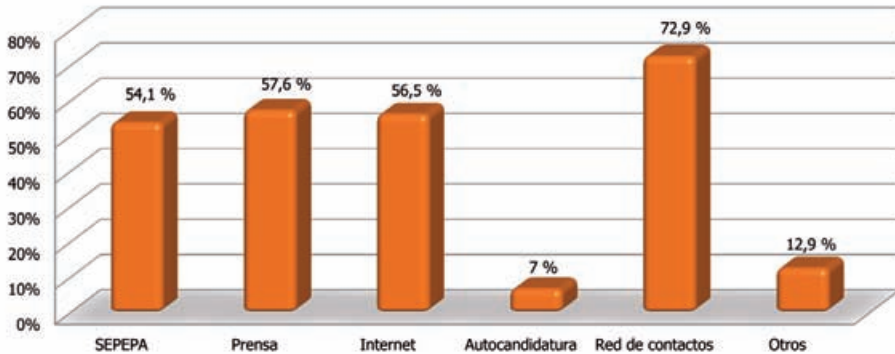
Motivos alegados para no encontrarse en búsqueda activa de empleo



Las herramientas a destacar, utilizadas para llevar a cabo la búsqueda de empleo, son por un lado, la red de contactos, ya que el 72,9% de las personas lo hicieron usando esta vía; y por otro, un 54,1% acudió al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. En porcentajes similares un 57,6% y un 56,5% hicieron uso de instrumentos como prensa e Internet respectivamente. Cabe destacar la escasa realización de auto candidaturas, puesto que sólo el 7% de las personas que han buscado un empleo en el último mes ha presentado de forma espontánea su currículum vitae a una empresa.

Se observa a través de las respuestas que utilizan más de un método de búsqueda de empleo, puesto que la media de recursos utilizados es de 2,6 medios por persona.

Métodos de búsqueda de empleo

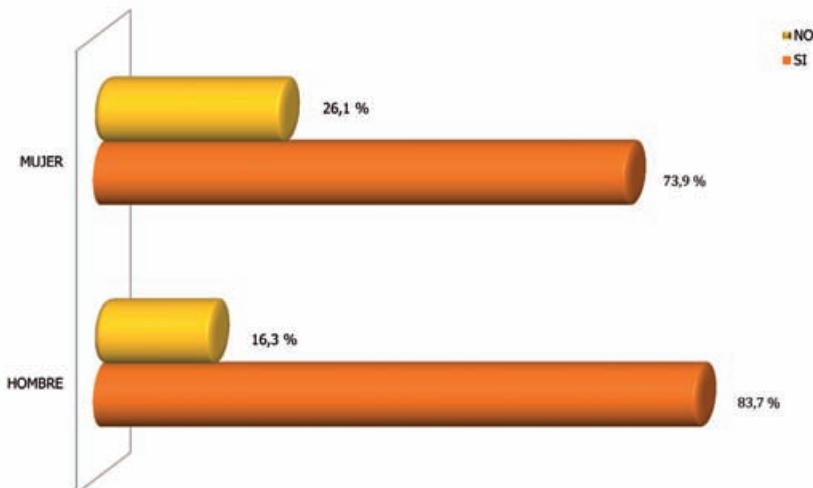


EXPERIENCIA LABORAL

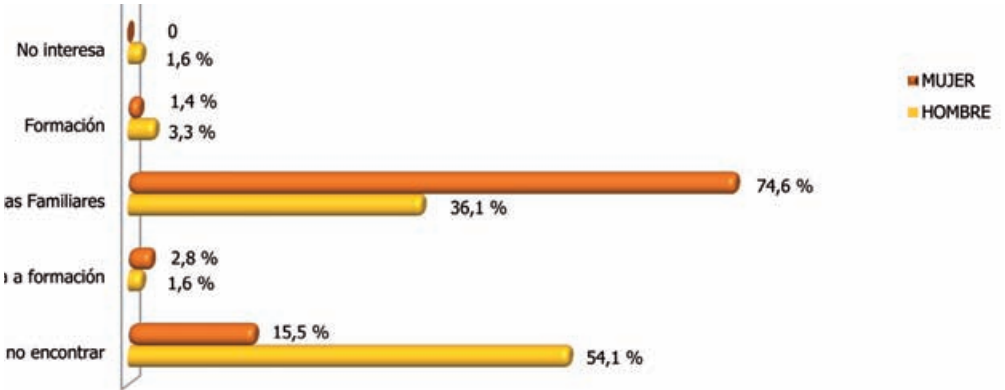
En relación a los indicadores de experiencias y ocupaciones laborales, se concluye que han realizado trabajo retribuido alguna vez, el 78,3% . Cuando se lleva a cabo un análisis de los datos en función de la variable sexo, se detecta que el porcentaje de hombres que no ha desarrollado una actividad retribuida es menor al de mujeres. Así, el 16,3% de los hombres sitúa no haber trabajado, frente al 26,1% de mujeres.

La causa de no haber trabajado son las responsabilidades familiares o personales en el 59,6% de los casos, donde se destaca que únicamente un hombre ha argumentado esta razón, frente a 27 mujeres. La necesidad de completar estudios como motivo de no haber trabajado sólo es referido en el 17% de los casos, indicándolo 6 hombres frente a 2 mujeres.

Actividad retribuida

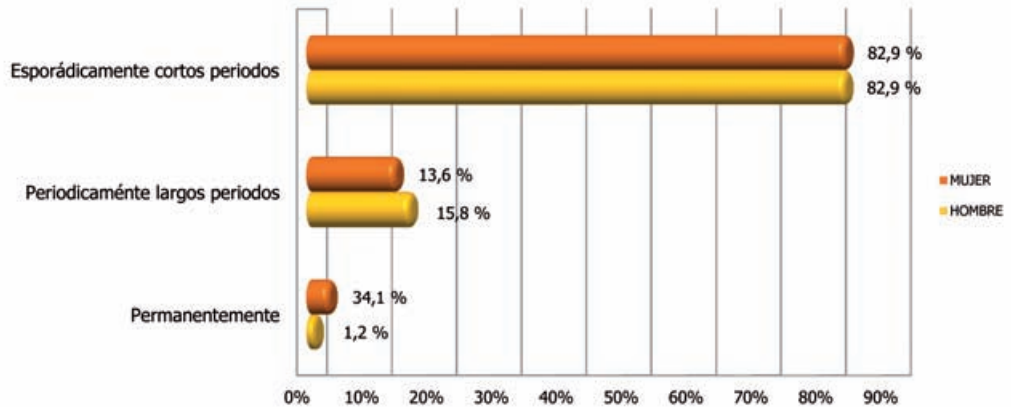


Motivos alegados para no encontrarse en búsqueda activa de empleo



En relación a la situación laboral previa a la situación de persona perceptora o beneficiaria del SSB, los datos concluyen que el grueso de personas que han trabajado, lo han hecho esporádicamente y durante cortos periodos de tiempo. En este caso se encuentra el 82,9%. Únicamente 4 personas (lo que supone el 2,4%) han tenido relaciones laborales permanentes y el 14,7% ha trabajado periódicamente y durante largos periodos de tiempo. Las diferencias en función del sexo de pertenencia no son significativas.

¿Trabajó antes del SSB?



Realizando un análisis de la trayectoria laboral de las personas encuestadas en función de la variable sexo, observamos que 82 de los 98 hombres (83,7%) señalan haber tenido al menos un empleo a lo largo de su vida.

Las ocupaciones que han desempeñado los hombres se pueden distribuir en 17 profesiones distintas, determinando que mayoritariamente poseen experiencia en las siguientes:

OCUPACIÓN	Nº HOMBRES	PORCENTAJE
Peón de la construcción	24	29,3%
Oficial 1ª y 2ª construcción	17	20%
Jardinero	12	14,1%
Limpiador/limpieza urbana	12	14,1%
Recogida de chatarra	11	12,9%
Venta ambulante/mercado	9	10,6%
Otras ocupaciones ¹	15	17,6%

El 21,9% de los hombres manifiesta haber tenido sólo un empleo como ocupación principal en su vida, de los cuales, 7 hombres señalan haber tenido como única ocupación en su trayectoria laboral la recogida de chatarra y/o venta ambulante. El resto señala oficios como peón de construcción, jardinero y limpiador, si bien cabe resaltar que en estos casos la duración media de estos trabajos suele ser inferior a un año.

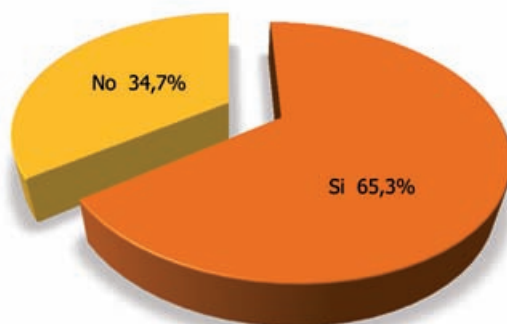
Un 37,8% de los hombres manifiesta haber tenido alguna relación contractual con Ayuntamientos de la Comarca de Avilés, bajo fórmulas de empleo protegido (IMI, Planes de Empleo, Escuelas Taller, Talleres de Empleo, etc.); en las ocupaciones de jardinero, limpieza urbana y construcción. Es de destacar que casi la mitad de estos hombres, sólo manifiesta haber tenido empleo, aunque sea en más de una ocasión, bajo alguna de las fórmulas de empleo señaladas anteriormente.

Del grupo de hombres estudiado, si sumamos los que manifiestan no haber tenido trabajo remunerado nunca, los que sólo poseen experiencia laboral bajo fórmulas de empleo protegido y los que siempre han tenido como ocupación principal actividades en la economía sumergida, podemos determinar que un 34,7% nunca han tenido una experiencia de empleo en el mercado de trabajo normalizado/ordinario.

[2] La categoría otras ocupaciones engloba una serie de profesiones que han sido señaladas por un máximo de 2 hombres (pintor, montador andamios, mediador, encofrador, soldado, electricista, animador sociocultural...)

En relación a las mujeres, 88 de las 119 encuestadas señalan haber tenido, al menos, un trabajo remunerado, lo que supone el 73,9% de las mujeres. Observamos como este dato difiere respecto al 83,7% de los hombres que cumplen esta condición.

Experiencia laboral en el mercado laboral normalizado. Hombres



Dentro de este grupo, un 43,2% manifiesta haber tenido un único trabajo remunerado a lo largo de su vida, aquí vemos como la diferencia respecto a los hombres es significativa, dado que únicamente un 21,9% de ellos señala haber tenido un solo trabajo remunerado. De estas mujeres, aproximadamente la mitad nunca ha tenido un contrato, moviéndose en actividades de economía sumergida (venta ambulante y servicio doméstico).

En el caso de las mujeres, encontramos mayor diversidad respecto a las ocupaciones en las que manifiestan haber realizado su actividad económica, un total de 29 diferentes.

El porcentaje de mujeres que ha tenido trabajo remunerado, al menos una vez en su vida, es inferior al de hombres, pero han estado empleadas en una mayor variedad de ocupaciones, y por otro lado, tal y como reflejan los datos, más de la mitad de las mujeres han tenido experiencias laborales en la ocupación de limpiadora. Por ocupaciones, las que mayoritariamente han sido realizadas por este grupo de mujeres.

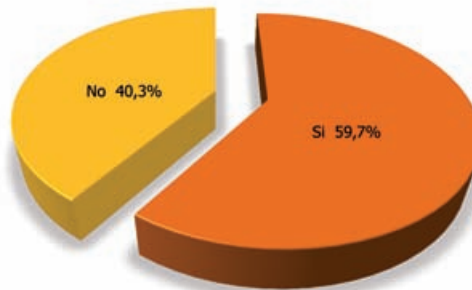
OCUPACIÓN	Nº DE MUJERES	PORCENTAJE
Limpiadora	47	53.4%
Camarrera	16	18.2%
Jardinera	14	15.9%
Ayudante de cocina	11	12.5%
Cuidadora Infantil	8	9.1%
Vendedora en mercado	7	8.0%
Dependiente	7	8.0%
Ayuda a domicilio	6	6.8%
Hostelería (negocio propio)	5	5.7%
Otras ocupaciones ¹	26	29,5%

(1) La categoría "otras ocupaciones" refleja las que han sido reseñadas por 4 o menos mujeres: auxiliar enfermería, azafata, camarera de pisos, conserje, operaria lavandería, mediadora, peluquera, animadora sociocultural, administrativa, costurera, repartidora publicidad...

El porcentaje de mujeres que manifiesta haber tenido alguna relación contractual con Ayuntamientos de la Comarca de Avilés, bajo fórmulas de empleo protegido (IMI, Planes de Empleo, Escuelas Taller, Talleres de Emple, etc.), supone un 28.4%, frente al 37,8% de los hombres. En este caso el porcentaje de mujeres que sólo sitúa experiencia laboral bajo estas fórmulas es del 15,9%, frente al 13,4% de los hombres.

Al igual que en el caso de los hombres, si sumamos las mujeres que manifiestan no haber tenido trabajo remunerado nunca, las que sólo poseen experiencia laboral bajo fórmulas de empleo protegido y las que siempre han tenido como ocupación principal actividades en la economía sumergida, podemos determinar que un 40,3% de las mujeres, nunca han tenido una experiencia de empleo en el mercado de trabajo normalizado/ordinario.

Experiencia laboral en el mercado laboral normalizado. Mujeres



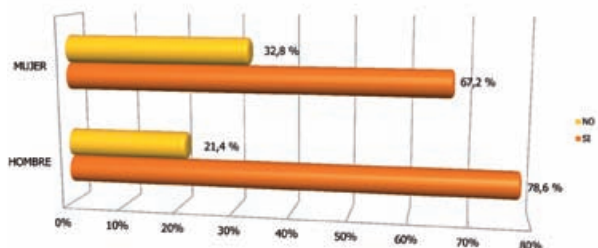
En relación a las personas que han tenido trabajo remunerado y manifiestan haber tenido tres o más ocupaciones a lo largo de su vida laboral, observamos que un 25% de las mujeres y un 25,6% de los hombres así lo declaran.

Existen dos ocupaciones coincidentes para ambos sexos, pero que merecen un tratamiento distinto; por un lado, la ocupación de jardinera/o ha sido realizada por un 15,9% y un 14,1% de mujeres y hombres respectivamente; prácticamente en su totalidad bajo las fórmulas de empleo protegido y descritas; y por otro lado, la siguiente ocupación coincidente es la de limpiador/a, si bien hay que diferenciar que en el caso de las mujeres este oficio ha sido desempeñado mayoritariamente en empresas del sector o particulares con tareas de limpieza de oficinas, domicilios y comunidades de vecinos; y en el caso de los hombres el porcentaje que lo indica suele ir ligado a labores de limpieza y mantenimiento de viales urbanos.

EXPECTATIVAS E INTERESES PERSONALES SOBRE EL MERCADO LABORAL

Cuando las personas participantes son encuestadas sobre si podrían empezar a trabajar en un breve espacio de tiempo si se les ofreciera un empleo adecuado a sus expectativas, el 27,6% contesta que no. El análisis por sexo evidencia que son las mujeres quienes presentan mayores dificultades de cara a una incorporación laboral inminente (el 32,9% de las mujeres no podrían incorporarse en contraposición al 21,4% de los hombres). Con este grupo de personas se profundiza para determinar las causas de su no incorporación a un puesto laboral.

Incorporación laboral inminente

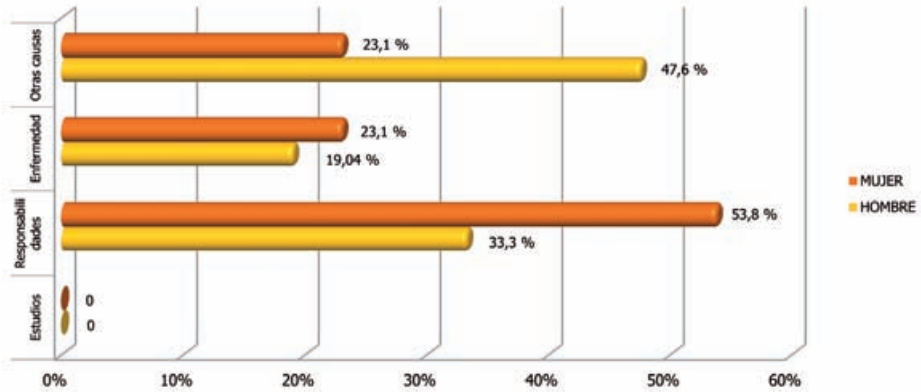


De forma general, en el 46,7% de los casos se aduce a razones de responsabilidades familiares y personales que impedirían la incorporación efectiva en un breve periodo de tiempo a un puesto de trabajo. El 75% eran mujeres. Del análisis de los grupos en función del sexo se desprende que más de la mitad de las mujeres que no se incorporarían a un empleo sería por motivos familiares.

La enfermedad o incapacidad propia es señalada como segunda causa en el 21,6% de los casos.

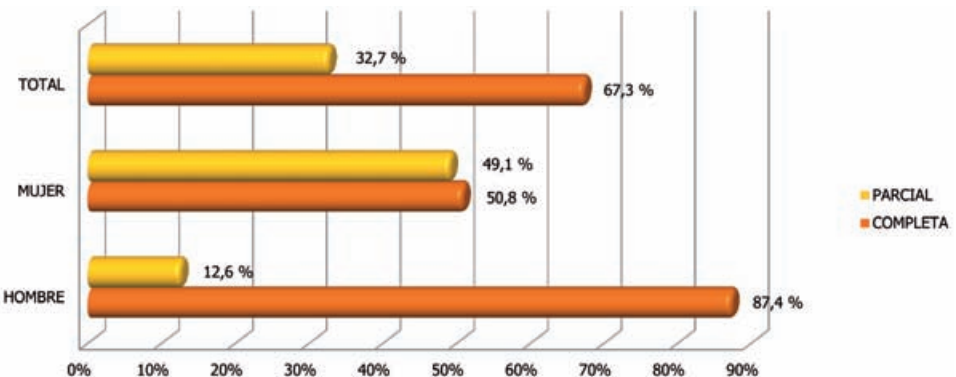
Señalar que ninguna de las personas indicaron como dificultad el encontrarse cursando estudios académicos o su participación en algún tipo de formación.

Motivos para la no incorporación laboral inminente



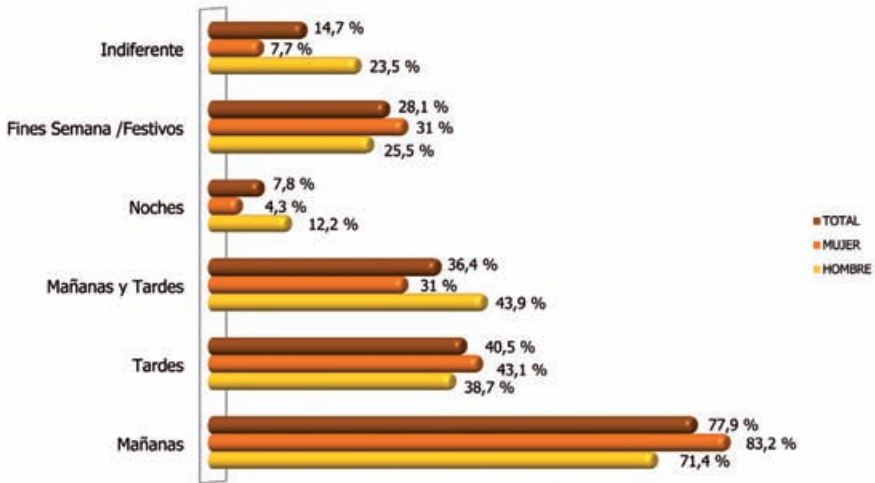
La jornada laboral deseable, en caso de encontrar un empleo, es la completa, el 67,3% se inclinan por esta opción. Es importante señalar aquí que de las personas que han indicado que preferirían una jornada parcial, el 82,6%, son mujeres. Estudiando los grupos en función del sexo detectamos que los hombres se decantan por la jornada completa en un 87,4%, porcentaje que desciende significativamente hasta un 50,9% en el caso de las mujeres.

Jornada laboral deseada



En relación a si se aceptarían los diferentes horarios planteados, las personas contestan lo siguiente:

Disponibilidad horaria



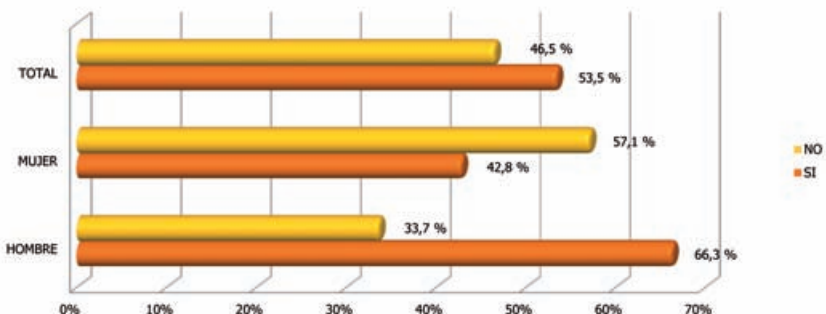
En líneas generales, las personas muestran mayor disponibilidad horaria para trabajar en horario matinal, el 77,9% así lo indican. El horario laboral menos aceptado por las personas participantes es el nocturno, ya que sólo en el 7,8% de los casos se inclinaría por esta alternativa. A estos porcentajes deberíamos añadir aquellas personas que muestran disponibilidad total para adecuarse a un horario laboral, un 14,7%.

Las mujeres aceptarían en un 83,2% un horario matinal mientras sólo un 42% optaría por el de tarde. El porcentaje disminuye aún más cuando se les plantea un horario partido o trabajar los fines de semana o festivos, ya que ambas condiciones laborales sólo serían elegidas por un 31% en cada caso. Únicamente un 7,6% de las mujeres muestran disponibilidad horaria total y un 4,2% podrían asumir un horario nocturno.

En el caso de los hombres, nuevamente el horario preferido es el matinal, con un 71,4%. El 38,8% aceptaría un trabajo de tardes y un 43,9% no le importaría realizar su jornada laboral en horario partido de mañana y tarde. El porcentaje de hombres que aceptarían una jornada nocturna es mayor que el de las mujeres 12,2%. También la disponibilidad absoluta es mayor en el caso de los hombres, es reflejada por el 23,5%.

En relación a la movilidad para desplazarse fuera del municipio de Corvera para trabajar, sólo un 53,5% confirma que lo haría. La disponibilidad para desplazarse, es mayor en el caso de los hombres un 66,3% que en el caso de las mujeres, un 42,8%.

Disponibilidad para movilidad laboral



CONOCIMIENTO Y PERCEPCIONES SOBRE MERCADO DE TRABAJO

Las preguntas 25, 26, 27 y 30 del cuestionario se plantearon con la intención de realizar una valoración de los conocimientos sobre las condiciones laborales actuales, específicamente sobre la retribución económica de diversos puestos, con el fin de detectar creencias erróneas y estereotipos. Las conclusiones extraídas a través del análisis de las respuestas es que sólo en torno a una tercera parte de las personas que participaron en el estudio tienen unos conocimientos realistas y adaptados a los entornos laborales. Aproximadamente un 67% de los casos se refieren a salarios muy desajustados en relación al puesto, jornada y sector ocupacional de referencia.

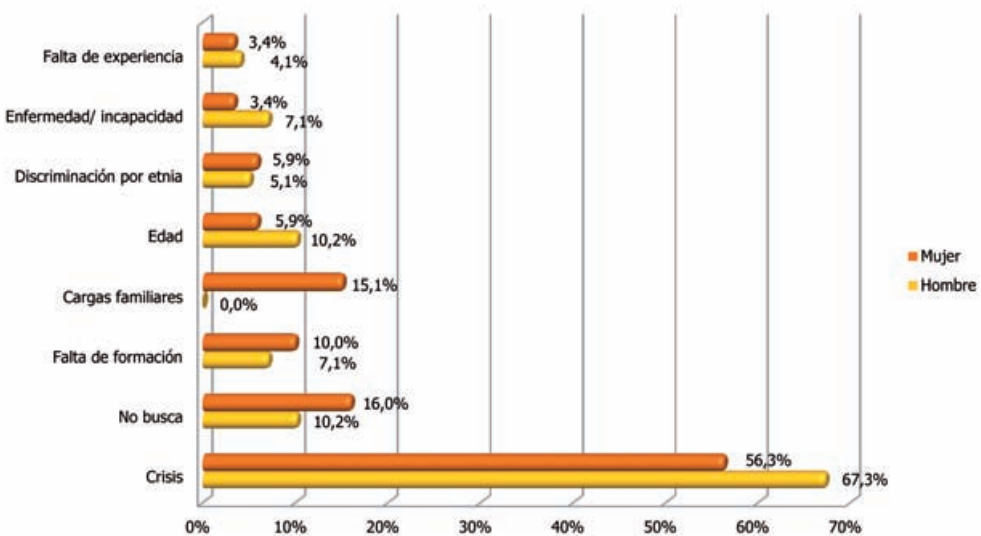
En lo referente a la percepción subjetiva de las personas encuestadas en relación a las causas por las que están en situación de desempleo, se introdujo una pregunta abierta en el cuestionario, de modo que pudieran ofrecer una respuesta espontánea.

A grandes rasgos, refieren factores externos para justificar dicha situación, así pues, un 61,3% consideran que están desempleadas debido a la situación de crisis económica actual.

Las siguientes razones remiten a la no realización de una búsqueda activa (13,4%) y a la falta de formación (8,8%).

Las responsabilidades familiares como impedimento para tener empleo es reseñado solamente por el grupo de mujeres, suponiendo un hándicap para el 15,1% de las mismas.

¿Por qué está usted en el paro?



Cuando las personas participantes son preguntadas sobre si se han sentido discriminadas en su proceso de búsqueda de empleo y/o acceso a formación, el 53,4% contesta afirmativamente. Si analizamos el sentimiento de discriminación de hombres y mujeres, podemos observar que los hombres en un 62,2% comentan haberse sentido tratados de forma diferente mientras que el porcentaje de mujeres que afirma haber sufrido situaciones discriminatorias es del 46,2%. Principalmente, las personas que se han encontrado con situaciones discriminatorias tienen la percepción de haberlas vivido por su pertenencia a una minoría étnica

INTERESES PROFESIONALES

En el cuestionario se ofrecía una batería de 36 oficios/profesiones fácilmente reconocibles, teniendo que indicar por cuáles optarían y las que nunca desempeñarían, para detectar los intereses laborales de las personas encuestadas.

Se aprecian diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres. Constatándose la presencia de los roles y estereotipos de género que conforman una definida dualidad entre oficios tradicionalmente asignados a la mujer y al varón.

Los sectores tradicionalmente masculinizados son los preferidos por los hombres: automoción, metal, construcción, transporte, distribución y logística; mientras que las mujeres seleccionan profesiones prioritariamente relacionadas con el comercio, la hostelería y la atención a personas.

HOMBRES (98)	PROFESION A REALIZAR		MUJERES (119)	PROFESION A REALIZAR	
	SI	NO		SI	NO
Administrativo	33	65	Administrativa	48	71
Albañil	52	45	Albañil	20	99
Aux. ayuda domicilio	21	77	Aux. Ayuda domicilio	51	68
Ayudante Cocina	48	50	Ayudante cocina	90	29
Cajera	45	53	Cajera	75	44
Calderero	49	49	Calderera	10	108
Camarero	29	69	Camarera	58	61
Camarero de pisos	29	69	Camarera de pisos	77	42
Camionero	61	37	Camionera	13	106
Carnicero	43	55	Carnicera	48	71
Carpintero	68	29	Carpintera	31	88
Chapista	71	27	Chapista	13	106
Cocinero	41	57	Cocinera	75	44
Comercial	37	61	Comercial	57	62
Conductor bus	53	45	Conductora Bus	24	95
Conductor taxi	62	36	Conductora taxi	33	86
Conserje	59	39	Conserje	65	54
Cuidador infantil	35	63	Cuidadora infantil	99	20
Dependiente	56	42	Dependiente	91	28
Electricista	65	32	Electricista	13	106
Electromecánico	75	23	Electromecánica	15	104
Fontanero	70	28	Fontanera	20	99
Jardinero	85	12	Jardinera	76	42
Lavadero	35	63	Lavandera	75	43
Limpiador	53	45	Limpiadora	103	16
Mozo almacén	71	27	Moza almacén	68	51
O. Máquinas Coser	18	80	O Máquinas coser	49	70
Panadero	65	31	Panadera	74	44
Peluquero	32	64	Peluquera	76	43
Peón agrícola	51	46	Peona agrícola	26	93
Peón construcción	60	37	Peona construcción	15	104
Pescadero	31	65	Pescadera	42	77
Pintor	80	17	Pintora	60	58
Soldador	69	28	Soldadora	18	100
Teleoperador	19	78	Teleoperadora	48	70
Vigilante seguridad	77	19	Vigilante seguridad	44	74

Para ahondar en el conocimiento de los intereses profesionales manifestados, se planteó a cada persona entrevistada que del listado de ocupaciones por las que hubiesen optado, señalasen tres por las cuales tuviesen mayor grado de preferencia.

De esta manera podemos determinar que las ocupaciones prioritarias quedan ordenadas según escala de preferencia en la siguiente tabla:

HOMBRES (98)	Nº HOMBRES OPCIÓN PRIORITARIA	MUJERES (119)	Nº MUJERES OPCIÓN PRIORITARIA
Jardinero	39	Jardinera	25
Cuidador infantil	4	Cuidadora infantil	46
Electromecánico	32	Electromecánica	3
Peluquero	2	Peluquera	32
Ayudante Cocina	6	Ayudante cocina	27
Dependiente	2	Dependiente	28
Pintor	21	Pintora	7
Camarero de pisos	1	Camarera de pisos	23
Chapista	19	Chapista	3
Soldador	22	Soldadora	-
Cocinero	7	Cocinera	14
Limpiador	3	Limpiadora	21
Conductor taxi	16	Conductora taxi	4
Conserje	12	Conserje	8
Cajera	1	Cajera	18
Camionero	15	Camionera	1
Aux. ayuda domicilio	2	Aux. Ayuda domicilio	11
Camarero	2	Camarera	11
Mozo almacén	9	Moza almacén	4
Panadero	2	Panadera	11
Teleoperador	1	Teleoperadora	12
Albañil	12	Albañil	-
Peón construcción	9	Peona construcción	3
Conductor bus	6	Conductora Bus	2
Electricista	7	Electricista	1
Carpintero	7	Carpintera	-
Lavadero	-	Lavandera	6
Carnicero	2	Carnicera	3
Comercial	2	Comercial	3
Fontanero	5	Fontanera	-
Pescadero	1	Pescadera	3
Administrativo	1	Administrativa	2
O. Máquinas Coser	-	O Máquinas coser	3
Calderero	1	Calderera	-
Peón agrícola	-	Peona agrícola	1
Vigilante seguridad	14	Vigilante seguridad	4

Tomando una vez más como referencia la variable sexo a la hora de elegir profesiones, dado que hay diferencias significativas en las preferencias manifestadas por hombres y mujeres, obtenemos un listado de las ocupaciones prioritarias:

OCUPACIONES PREFERENTES	
HOMBRES	MUJERES
Jardinero	Cuidadora infantil
Electromecánico	Peluquera
Soldador	Dependiente
Pintor	Ayudante cocina
Chapista	Jardinera
Conductor taxi	Camarera de pisos
Camionero	Limpiadora
Vigilante seguridad	Cajera

Se puede observar tan sólo una coincidencia en la ocupación de jardinero/a, siendo una opción preferente para el 29,5%.

Quizás pueda entenderse porque muchas personas de las que han participado en el estudio poseen experiencia profesional y/o formación en el sector, debido en gran medida a las fórmulas de empleo protegido puestas en marcha por los Ayuntamientos de Corvera de Asturias y municipios cercanos (Planes Locales de Empleo, IMI, Talleres de Empleo, Escuelas Taller, etc.) y a las acciones formativas específicas en el sector desarrolladas en el entorno

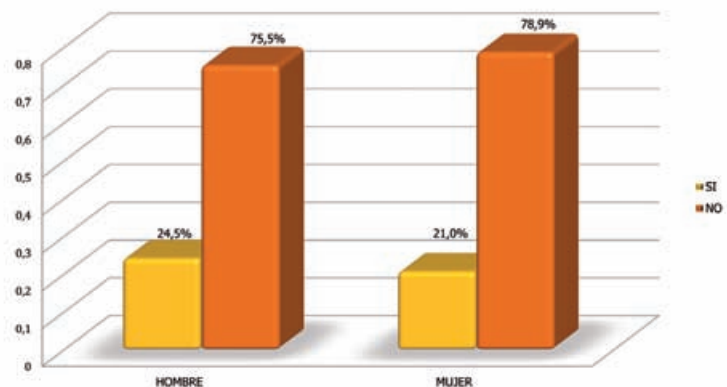
En relación a las profesiones elegidas como preferentes, un 42% de las mujeres dice no poseer formación y/o experiencia laboral en relación a las mismas, de igual manera ocurre con el 44,9% de los hombres.

III / EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN

TRAYECTORIA FORMATIVA RECIENTE

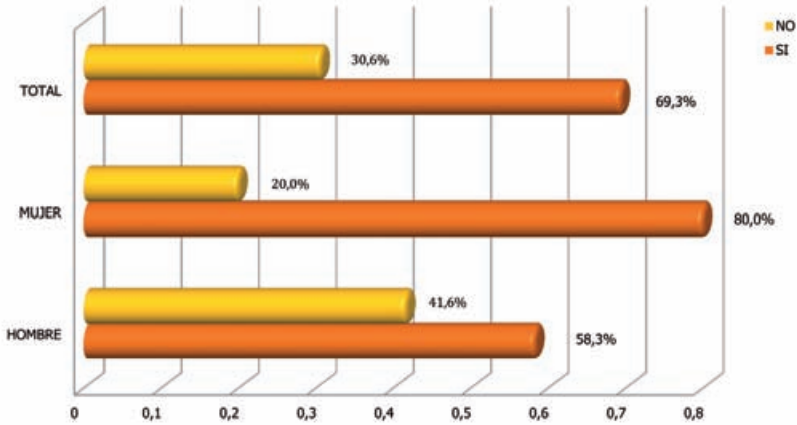
Es de reseñar, que el 22,6% de las personas entrevistadas indican que durante el último año han seguido algún tipo de estudios y/o formación ocupacional, prácticamente el porcentaje de hombres y mujeres queda igualado 24,4 % y 21,0 % respectivamente.

Formación en último año



Un 69,4 % de las personas finalizaron con éxito la formación, apreciando una clara diferencia por sexo (58,3 % hombres frente al 80,0 % de las mujeres).

Finaliza con éxito la formación

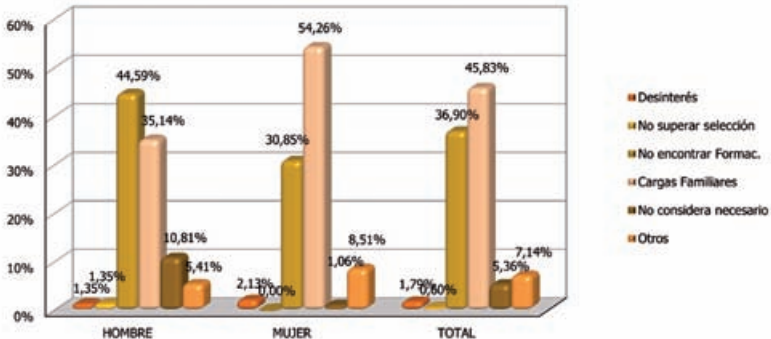


En cuanto al tipo de formación, es significativa la participación en acciones de formación ocupacional, y concretamente en las que fueron puestas en marcha desde los Servicios Sociales Municipales y enmarcadas en las medidas complementarias del Salario Social Básico. Así pues, de las 49 personas que señalan haberse formado en el año anterior, más de la mitad realizó alguno de estos cursos (Jardinería, Asistente personal, Auxiliar de ayuda a domicilio y Auxiliar de apoyo a la comunidad educativa).

Tan sólo cuatro personas dicen estar cursando o haber finalizado formación reglada post obligatoria, concretamente Ciclos Formativos de Grado Medio en las especialidades de Electromecánica de Vehículos Automóviles, Carrocería, Comercio y Auxiliar de Enfermería.

Respecto a los motivos argumentados por quienes no han realizado ningún tipo de formación, mayoritariamente se destaca "la enfermedad, la incapacidad y la responsabilidad familiar", en un 47%, siendo el motivo expresado mayoritariamente por las mujeres, ya que el 56% de las que no han podido formarse ha sido por estas razones. Le siguen "no encontrar oferta formativa adecuada a mis expectativas" con un 37,8 %; "no considerarlo necesario" un 5,4 %; desinterés por la formación un 1,8% y por otros motivos no especificados un 10,9%.

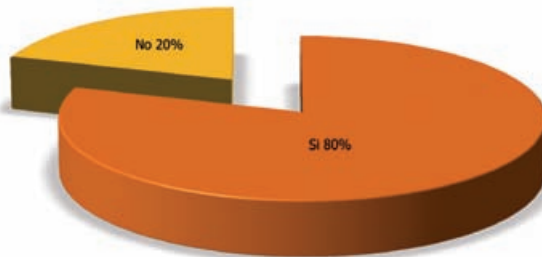
Motivos para no formarse



PREDISPOSICIÓN HACIA LA FORMACIÓN

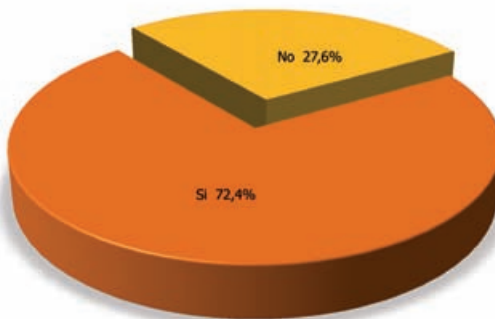
Tomando como referencia las ocupaciones preferentes comentadas en el bloque anterior, se consultó sobre la disposición e interés para formarse en dichas ocupaciones, el 80% afirma que sí estaría dispuesto. Si atendemos a la distribución en función del sexo, el 85,7% de las mujeres y el 77,5% de los hombres accederían a participar en acciones formativo-ocupacionales.

Disposición para formarse



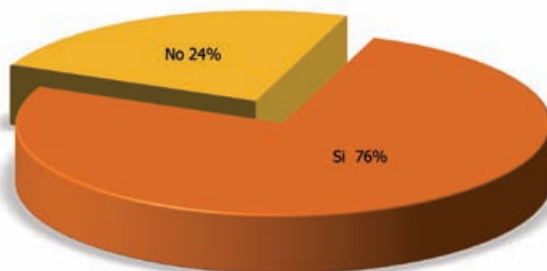
Recibir formación es una herramienta clave que facilita el acceso al mercado de trabajo, y así es considerado por el 72,4% de las personas encuestadas. Este porcentaje se mantiene igual tanto para hombres como para mujeres.

Recibir formación facilita acceso al mercado laboral



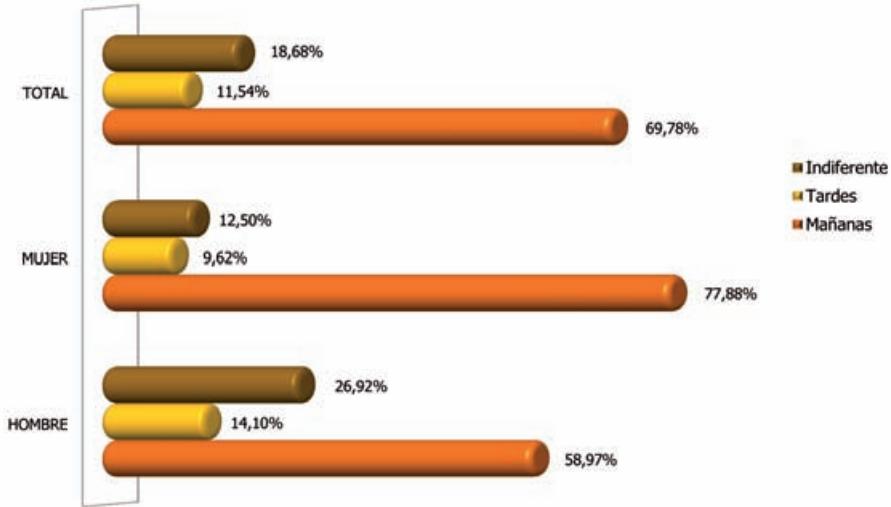
Un 76%, manifiesta contar con el apoyo expreso de familiares y personas del entorno social próximo para iniciar y/o continuar procesos de formación. No se aprecian diferencias significativas por sexo entre las personas entrevistadas que expresan no contar con ese apoyo.

Recibe apoyo expreso de familia para formarse



En relación a los horarios preferidos para realizar formación, un 69,8% de las personas dispuestas a formarse elegiría las mañanas; un 11,5% las tardes y a un 18,7% le resultaría indiferente. Por sexo vemos que las mujeres, en un 77,9% tienen preferencia por las mañanas, frente al 59% de los hombres. Este dato probablemente refleja la mayor implicación de las mujeres en la asunción de responsabilidades familiares.

Horarios formación



Cuando las personas participantes son consultadas sobre cuál sería a su juicio la temporalización de las acciones formativas, el 68,7% contesta que la que proceda en función de la ocupación. En torno a un 17,6% considera que sería adecuado que la acción se extendiera entre 1 y 3 meses.

De cara a detectar posibles intereses formativos no planteados en el cuestionario, se introdujo en el mismo una pregunta de carácter abierto donde pudiesen sugerirlos. En el análisis de esta información no se han evidenciado otras tendencias formativas novedosas.





6. Prospección del tejido empresarial del municipio de Corvera de Asturias

I / PERFIL DE LAS EMPRESAS PROSPECTADAS

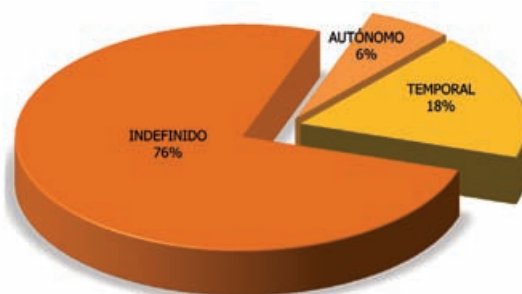
En las siguientes páginas, se pretende proporcionar información de forma exhaustiva, sobre la panorámica general del tejido empresarial prospectado para el presente estudio, a partir de este, se irán extrapolando los datos necesarios que nos permitan establecer la correlación de diversas variables entre los intereses formativos y laborales de las personas entrevistadas y las necesidades/requerimientos de las empresas del entorno.

Para la obtención de los datos que nos permitan realizar el análisis de prospección, se ha contado con la participación de 118 empresas.

SECTORES	EMPRESAS DETECTADAS	EMPRESAS PROSPECTADAS
Automoción	24	14
Comercio	148	61
Construcción y afines	16	6
Hostelería, restauración y turismo	73	12
Limpieza	4	3
Logística, transporte y distribución	8	3
Metal	18	10
Peluquería y estética	23	7
Otros ¹	41	2
TOTALES	355	118

De la plantilla de las empresas que han participado, se observa que el 94% de las personas son trabajadoras por cuenta ajena, mientras el 6% son autónomas. Podemos destacar el alto grado de estabilidad laboral de los recursos humanos vinculados a la empresa, ya que el 75,7% son indefinidas.

Plantilla - tipo de contratación



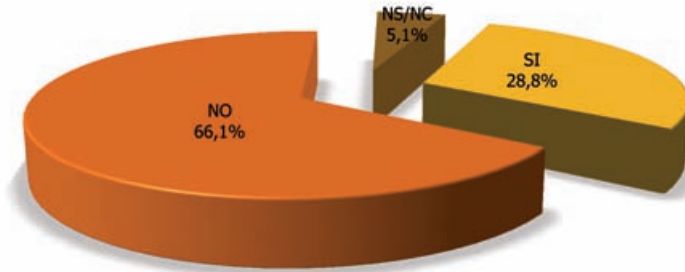
(1) En esta categoría se enmarcan empresas que debido al tipo de actividad de las mismas, mayoritariamente no se corresponden con la prospección objeto de estudio (farmacias, clínicas dentales y veterinarias, autoescuelas, centros de estudios, etc.)

Si se analizan las categorías empresariales estudiadas, el sector metal y el sector comercio son los que presentan mayores índices de personal indefinido, ya que aproximadamente el 80% del total lo es. Las categorías con mayor temporalidad son la construcción y sus afines y la hostelería, la restauración y el turismo. En ambos casos, en torno al 40% es temporal.

II / PREVISIONES DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL

Cuando las empresas participantes son preguntadas sobre las previsiones de contratación, aproximadamente un 28,8% contesta que sí tienen intención de incorporar profesionales a su plantilla, es decir, 34 empresas tienen intención de contratar. El 66,1% no tiene previsiones y el 5,1% no sabe no responde a esta cuestión.

Previsión nuevas contrataciones



El refuerzo de la plantilla en determinados picos de actividad es la razón más aludida por las empresas que tienen previsto realizar contrataciones, así lo indica el 50% de ellas. El 11,8% contratará a personas para sustituciones en periodos vacacionales.

Encontramos un 38,2% que indica motivos más específicos entre los que se evidencian: permisos de maternidad, sustituciones de trabajadores por otros motivos, finalizaciones de algunos contratos vigentes en el momento de la encuesta, ampliaciones de obras, etc.

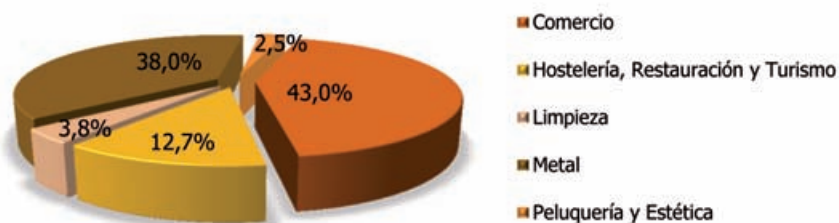
Motivos para hacer nuevas contrataciones



En el siguiente gráfico queda patente que las mayores perspectivas de empleo a corto-medio y largo plazo las observamos en las empresas del sector comercio, puesto que suponen el 43% de las que contemplan incorporar nuevos recursos humanos.

Así mismo, existen unas perspectivas positivas de contrataciones en el sector metal, si bien es cierto, que la mayor parte las realizará una única empresa debido a la ampliación de una obra que está ejecutando. Se destaca que los perfiles solicitados son altamente especializados. El resto de empresas, distribuidas con menores porcentajes en la creación de empleo son las categorizadas en hostelería, restauración y turismo, limpieza y peluquería y estética. El número estimado de contrataciones totales que se llevarán a cabo es de 79.

Previsión nuevas contrataciones



Los puestos laborales que precisarán cubrir son los que se muestran en la siguiente tabla:

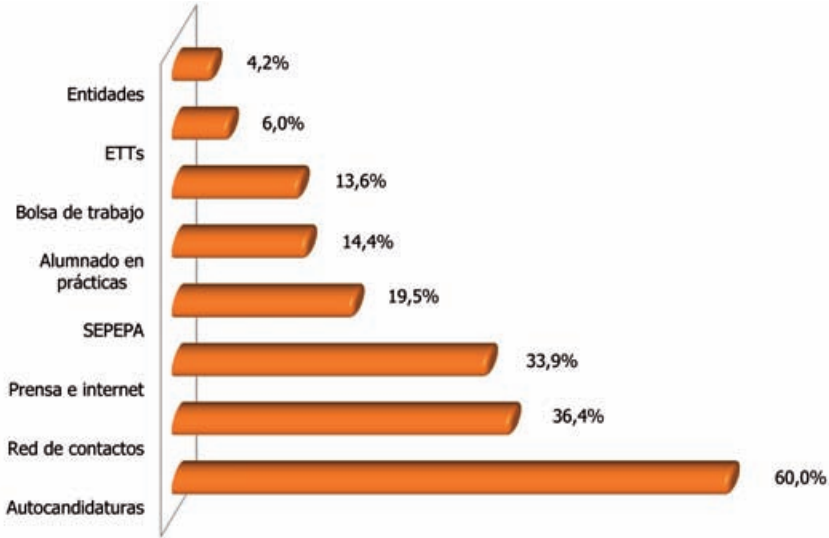
SECTOR	¿QUÉ PUESTOS?
COMERCIO	Cajero/a Frutero/a Dependiente/a Consejero/a de ventas Administrativo/a Vendedor/a Reponedor/a Operario/a
HOSTELERÍA, RESTAURACIÓN Y TURISMO	Personal de equipo Camarero/a Cocinero/a Ayudante de cocina
LIMPIEZA	Limpiador/a
METAL	Calorifugador Tubero industrial
PELUQUERÍA Y ESTÉTICA	Oficial peluquería Esteticista

El grueso de la previsión de contrataciones, es establecen a corto plazo. No es de extrañar que dada la coyuntura económica, las empresas, en líneas generales no puedan estimar necesidades laborales a largo plazo. Es de reseñar que principalmente el sector comercio pretende realizar contrataciones en el periodo navideño.

III / FORMA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

En los momentos en los que las empresas necesitan cubrir puestos de trabajo, utilizan de forma prioritaria los curriculum vitae que las personas presentan de forma espontánea (auto candidaturas), seguidas de la red de contactos y de anuncios en prensa y/o internet.

Métodos de reclutamiento



Por sectores, en el sector comercio se utiliza como método prioritario la autocandidatura como forma de reclutamiento ante las necesidades de personal, con un 78,3%. Esta técnica se utiliza, generalmente, como medio para la selección previa por parte de la empresa, entrevistando específicamente a las personas que se ajustan al perfil requerido.

Las empresas dedicadas a la automoción y metal, recurren en primer lugar a la red de contactos, representando un 60% y 50% respectivamente.

Como métodos menos utilizados nos encontramos con el uso de entidades, reseñando la colaboración con algunas como COCEMFE, cuando uno de los requisitos necesarios para cubrir un puesto de trabajo es estar en posesión del certificado de discapacidad; ASPA (Asociación del Automóvil del Principado de Asturias), cuando se requieren puestos en el sector de la automoción y Fundación Metal cuando la búsqueda se centra en perfiles de soldadores, caldereros, calorifugadores, etc.

Las empresas de trabajo temporal (ETTs) son también poco utilizadas, y en los casos que así han sido, lo fueron mayoritariamente por los comercios de textil y por empresas del metal.

Se señala que las empresas que utilizaron el Servicio Público de Empleo para cubrir puestos de trabajo manifiestan en gran medida su descontento con el método empleado, y en muchos casos refieren no tener intención de volver a utilizarlo.

IV / REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

En cuanto a los requisitos mínimos exigidos para cubrir puestos de trabajo, un 35,6% de las empresas prospectadas requieren experiencia laboral y un 15% solicita formación específica relacionada con las funciones y tareas a desarrollar.

Apreciamos ciertas diferencias en relación a los sectores de producción. En torno al 70% del sector de la automoción requiere en primer lugar experiencia laboral previa para cubrir puestos de trabajo y en un segundo plano formación específica. Solamente una empresa prospectada ha puesto como requisito mínimo de acceso, estar en posesión del título de Técnico/a o Técnico/a Superior en la especialidad correspondiente en cada caso.

Dentro del sector comercio, un 34,4% solicita experiencia previa en puestos de atención al cliente y/o ventas, un 16,4% no requiere ningún requisito previo, ya que desarrolla procesos de formación internos, y destaca que la gran mayoría refiere la idoneidad de poseer actitudes relacionadas con las habilidades sociales y competencias para la atención al cliente.

En las categorías de construcción y afines; logística y transporte y limpieza, uno de los requisitos más solicitado es el de estar en posesión del carné de conducir, y así es referido por el 50%.

En torno al 80% de las empresas del sector metal y de la imagen personal, requieren una combinación de formación y experiencia laboral previa para optar a los puestos de trabajo.

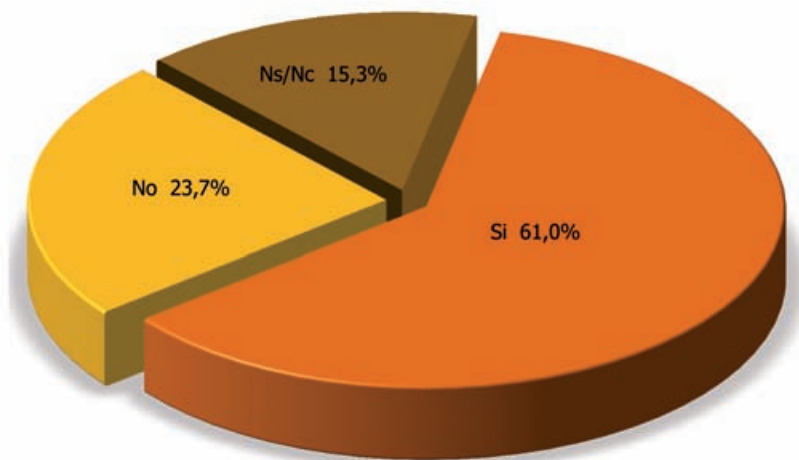
En la hostelería, restauración y turismo, se aprecia como requisito valorable estar en posesión del certificado de higiene alimentaria, un 40% prefiere profesionales con experiencia previa.

V / ACTITUD HACIA EL ACOGIMIENTO DE ALUMNADO EN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

Del total de empresas encuestadas, un 61% manifiesta que estaría dispuesto a acoger alumnado en prácticas, mientras que un 23,7% no lo aceptaría.

En el sector comercio un porcentaje del 23% de las prospectadas responde no sabe/no contesta a esta cuestión. En este grupo, observamos principalmente que son los comercios dedicados a la venta de textil, calzado y complementos con dependencia de grandes cadenas implantadas a nivel nacional y que nunca han contado con alumnado en prácticas y ante la posibilidad de acogerlos, la decisión dependería de departamentos superiores.

¿Aceptaría alumnado en prácticas?



En torno al 80% de las empresas dedicadas a la automoción y al sector metal, no sólo manifiestan predisposición a acoger alumnado en prácticas, si no que lo hacen de forma habitual y principalmente en colaboración con el Centro Integrado de Formación Profesional de Avilés que imparte Formación Profesional Inicial y Formación para el Empleo en ambos sectores.

¿PARA QUÉ PUESTOS ACEPTARÍA ALUMNADO EN PRÁCTICAS?	
CATEGORÍA	PUESTO
Automoción	Chapista – pintor/a Electromecánico/a Operario/a de desguace
Comercio	Administración Cajero/a Carnicero/a Costurera Dependiente/a Mozo/a almacén Operario/a mantenimiento Panadero/a Pastelero/a Repartidor/a Vendedor/a
Hostelería, restauración y turismo	Administrativo/a Ayudante cocina Camarero/a Cocinero/a
Limpieza	Limpiador/a
Logística, Transporte y Distribución	Administrativo/a Mozo/a almacén
Metal	Administrativo/a Calderero/a Carpintero/a metálico Ingeniero/a Soldador/a Tornero/a
Otros	Cocina Instalador/a Auxiliar geriatría
Peluquería y Estética	Peluquero/a Esteticista

VI / SERVICIOS SUBCONTRATADOS

Un 36,4% de las empresas entrevistadas tiene servicios de limpieza subcontratados. Por sectores: un 60% de las dedicadas al metal y un 49,1% de los establecimientos del sector comercio cuentan con estos servicios. En el resto, las tareas de limpieza son asumidas por el propio personal.

PRINCIPALES SERVICIOS SUBCONTRATADOS POR LAS EMPRESAS		
LIMPIEZA	ASESORÍA TÉCNICA	TRANSPORTE
36,4%	44%	16,9%

La prestación de los servicios de asesoría técnica, normalmente utilizados por pequeñas empresas y autónomos, son subcontratados por un 44% de las entrevistadas.

El transporte y la distribución son servicios subcontratados por el 16,9% de las empresas, un 40% de las empresas del sector metal y un 23% de los comercios.

En relación a la seguridad, se ha constatado que la subcontratación de vigilancia privada se da en algunos polígonos industriales, grandes empresas y el Centro Comercial Parque Astur.





7. Análisis de las ocupaciones preferentemente demandadas por las personas participantes en el estudio

Realizado el análisis de ocupaciones preferentes para la población objeto de estudio, es de señalar que para el grupo de mujeres, las que se reflejan de manera prioritaria, van asociadas a la experiencia previa, bien sea formativa, laboral e incluso vital que poseen; no en vano estas van íntimamente ligadas al rol de género que tradicionalmente ha sido asignado a la mujer en su papel de cuidadora y responsable de las tareas del hogar. Las ocupaciones que seleccionan: cuidadora infantil, ayudante de cocina, limpiadora... son en sí un reflejo de lo expresado anteriormente.

Este análisis nos permite detectar una serie de fortalezas y de estrategias de situación ante el empleo, es decir, estamos ante un grupo de mujeres, que identifica sus propios intereses con aquellas destrezas y habilidades en las que ya poseen experiencia, por lo que abrir vías que permitan otras cualificaciones profesionales, conllevaría a dar el salto al mercado de trabajo normalizado.

No ocurre lo mismo en el caso de los hombres. La mayoría se ha decantado por profesiones en las que sólo un porcentaje mínimo posee experiencia y/o formación profesional. La capacitación para el desempeño de las ocupaciones prioritarias demandadas, requiere una labor previa y continuada de apoyo a los procesos de inserción que permitan definir proyectos profesionales a medio-largo plazo (2-3 años).

Mención a parte, como ya se ha comentado a lo largo del estudio en varias ocasiones, es la ocupación de jardinería, demandada de forma prioritaria tanto por hombres como por mujeres y que pasaremos a analizar en primer lugar.

Posteriormente iremos realizando un análisis del resto de ocupaciones con más demanda, diferenciando la variable sexo.

OCUPACIONES PREFERENTES	
HOMBRES	MUJERES
Jardinero	Cuidadora infantil
Electromecánico	Peluquera
Soldador	Dependiente
Pintor	Ayudante cocina
Chapista	Jardinera
Conductor taxi	Camarera de pisos
Camionero	Limpiadora
Vigilante seguridad	Cajera

- JARDINERO/A

Es el o la profesional que prepara el terreno para implantar elementos vegetales, y realiza el mantenimiento de jardines, parques, céspedes deportivos y otras zonas verdes, utilizando las técnicas y los medios manuales y mecánicos apropiados.

Apreciamos como gran parte de las personas encuestadas tiene intereses formativo/laborales en la ocupación, siendo la prioritaria para los hombres. La base de esta demanda está en la experiencia tanto formativa como laboral que poseen.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programas de Cualificación Profesional Inicial: "Operario de viveros, jardines y parques", actualmente no hay ninguno en marcha en Corvera de Asturias ni en municipios de la comarca.

Ciclo Formativo de Grado Medio: "Jardinería y Floristería". Se imparte en Colunga (1) .

Ciclo Formativo de Grado Superior: "Organización y Gestión de Recursos Naturales y Paisajísticos". Se imparte en Colunga.

Formación para el Empleo

Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería. 250 horas. Certificado de profesionalidad de nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería. (80 horas)

Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes. 390 horas. Certificado de profesionalidad de nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes (80 horas)

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Desde la prospección del tejido empresarial se constata que el grueso de los servicios de jardinería en el municipio es prestado a través de empresas que no están domiciliadas en el concejo o por particulares y autónomos.

Es una ocupación que puede favorecer el empleo para las personas encuestadas, dado que confluyen varios factores: intereses personales, experiencia previa y oportunidad por parte de las administraciones públicas para el desarrollo de proyectos de ejecución de nuevas zonas verdes, así como el mantenimiento de parques y jardines y en el caso de Corvera de Asturias se cuenta también con amplias zonas rurales que necesitan el mantenimiento y limpieza de caminos, arcenes y cunetas.

(1) Se indican en adelante en este apartado centros de formación principalmente ubicados en el Área 4 (Avilés). En los casos en los que no existe oferta formativa en dicha área se especifican los más cercanos.

Una vía para fomentar el acceso al empleo puede ser la inclusión de cláusulas para la promoción de criterios sociales en los pliegos de contratación pública de las administraciones municipales y autonómicas. Las experiencias positivas del Ayuntamiento de Avilés que ha posibilitado el acceso de numerosas personas con especiales dificultades al mercado laboral a través de estas contrataciones, y también al apoyo e impulso de las empresas de inserción, cuyo fin es el de desarrollar itinerarios individualizados de inserción socio laboral que permiten adquirir las competencias profesionales como paso previo a la incorporación al mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena.

- ELECTROMECAÁNICO/A

Es el/la profesional que diagnostica y repara los elementos mecánicos, electrónicos, hidráulicos y neumáticos de los vehículos ligeros, verificando la calidad de sus procesos de trabajo y del resultado final.

Siendo una de las ocupaciones prioritarias elegidas para desempeñar por el grupo de hombres, a modo general, los encuestados tienen una concepción tradicional del oficio de mecánico, siendo una ocupación que actualmente queda relegada a puestos de "mecánica rápida" (cambios de aceite, filtros, ruedas, etc.).

La constante evolución tecnológica en el sector de la automoción requiere profesionales con conocimientos de carácter técnico sobre: electricidad y electrónica; mecánica; hidráulica; interpretación de planos, análisis de sistemas, circuitos y procesos eléctricos; soldadura eléctrica y conocimientos transversales como la ofimática.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programas de Cualificación Profesional Inicial: "Operario de Electromecánica de vehículos".

Ciclo Formativo Grado Medio "Electromecánica de vehículos automóviles"

Ciclo Formativo de Grado Superior en "Automoción".

Las tres modalidades pueden cursarse en el CIFP de Avilés.

Formación para el Empleo

Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos. 270 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos (40 horas).

Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos. 440 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos (80 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Desde la prospección del tejido empresarial en el municipio de Corvera de Asturias, hemos podido comprobar que es un sector que tiene dificultades para encontrar profesionales, reseñando en muchos establecimientos que los procesos de formación práctica en empresa del alumnado que vienen derivados de Formación Profesional Inicial, suelen ser insuficientes de cara a adquirir un nivel óptimo en el desempeño profesional.

El perfil de hombres encuestados sitúa que una de las trabas para iniciar Formación Profesional Inicial recae en la falta del nivel mínimo de estudios de acceso a la misma, si bien, existen varias vías a medio plazo que lo pueden permitir, a través de un PCPI o mediante la preparación de la Prueba de Acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio.

En el caso de la Formación para el Empleo, una combinación de teoría y formación práctica amplia, es la que puede dar lugar a cualificar a estos profesionales.

- SOLDADOR / A

Es el o la profesional que suelda y realiza trabajos de unión de estructuras y elementos metálicos de espesores finos y medios, utilizando los distintos procedimientos de soldadura. Debe cumplir las normas de seguridad e higiene en la construcción de estructuras metálicas ligeras.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programas de Cualificación Profesional Inicial: "Operario de Fabricación mecánica"

Ciclo Formativo Grado Medio "Soldadura y Calderería".

Las dos modalidades pueden cursarse en el CIFP de Avilés.

Formación para el Empleo

Operaciones auxiliares de fabricación mecánica. 400 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones auxiliares de fabricación mecánica (40 horas).

Soldador de estructuras metálicas ligeras. 955 horas. Requisitos mínimos de acceso: certificado de escolaridad. Certificado de profesionalidad vinculado.

Soldadura oxigás y soldadura mig/mag. 560 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Soldadura oxigás y soldadura mig/mag (40 horas).

Soldadura con electrodo revestido y tig. 640 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Soldadura con electrodo revestido y tig (40 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Desde la prospección del tejido empresarial en el municipio de Corvera de Asturias, hemos podido comprobar que es un sector que tiende a mantenerse, no en vano el municipio acoge un buen número de empresas del sector metal, y entre los perfiles profesionales predominantes están los soldadores, constatamos cierta demanda y movilidad en estos puestos de trabajo.

En relación a los requisitos para el acceso a estos puestos, se reseña principalmente la formación y la experiencia. En el primer caso hay una amplia oferta de Formación para el Empleo que puede dotar de competencias básicas para el desempeño de este oficio y uniéndola a períodos de formación práctica en empresa, se puede lograr una capacitación profesional adecuada para mejorar las posibilidades de contratación.

- PINTOR / A

Es el o la profesional que realiza acabados con todo tipo de pinturas y revestimientos con papel o telas sobre cualquier superficie preparada, utilizando las técnicas adecuadas para cada caso.

Hemos podido comprobar como cerca de la mitad de los hombres objeto de estudio han tenido experiencia en el sector de la construcción realizando trabajos como peón u oficiales de 2ª y 1ª, si bien, en la relación de las ocupaciones preferentes a realizar, estas no son prioritarias. En este sector, la única que aparece como preferente a desempeñar es la de pintor.

La pintura de edificios se destina a la decoración de superficies de obra ya concluidas o a la restauración de superficies que han sufrido algún deterioro. Generalmente se trabaja sobre paredes interiores y techos, aunque también afecta a fachadas exteriores o carpinterías del edificio, buscando siempre la protección y acabado decorativo de los materiales.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Ciclo Formativo de Grado Medio "Acabados de construcción". Fundación Laboral de la Construcción (Oviedo).

Formación para el Empleo

Pintor. 600 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta profesión hace del autoempleo una de las opciones más utilizadas, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas, siendo contratados por el cliente final o subcontratados por otra empresa.

En el caso del autoempleo es muy importante los conocimientos en decoración y acabado estético y la orientación al cliente, entendida como la comprensión y adaptación a los gustos del cliente y además deben tener ciertos conocimientos administrativos y empresariales básicos.

La inserción laboral también puede realizarse a través de la contratación por cuenta ajena en empresas de servicios, como son las entidades aseguradoras.

- CHAPISTA

Es la persona que lleva a cabo las reparaciones y sustituciones en la carrocería del automóvil, habiendo realizado diagnósticos y valoraciones previas.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programa Cualificación Profesional Inicial "Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocería de vehículos".

Ciclo Formativo de Grado Medio "Carrocería". CIFP Avilés.

Formación para el Empleo

Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos. 270 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos (40 horas).

Mantenimiento de estructuras de carrocerías de vehículos. 520 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Mantenimiento de estructuras de carrocerías de vehículos (40 horas).

Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos. 630 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Mantenimiento elementos no estructurales de carrocerías de vehículos (40 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

En la prospección de empresas en Corvera de Asturias, observamos que es un sector que tiende a estabilizarse, debido en gran medida a que la situación económica actual hace que se mantengan los vehículos el máximo tiempo posible antes de su renovación.

La dificultad para la captación de profesionales es alta a juicio del empresariado encuestado. Señalan que la ocupación de chapista-pintor requiere mucha destreza manual y paciencia y que la formación para el empleo debería pasar principalmente por una formación teórica y eminentemente práctica.

Las chapisterías contactadas, al igual que ocurría con los talleres donde se encuentran perfiles de electromecánicos, no refieren como requisito indispensable la formación reglada, hacían referencia a la necesidad de encontrar personas para formar en el puesto de trabajo, haciendo alusión a la tradicional figura del "aprendiz", como mejor método de adquisición del oficio.

- CONDUCTOR /A DE TAXI

Es la persona que se encarga de prestar el servicio de transporte individualizado urbano e interurbano de viajero/s en automóviles ligeros de alquiler con conductor.

Es una ocupación que refieren el grupo de hombres como opción prioritaria a desempeñar.

FORMACIÓN RELACIONADA

Las personas interesadas en desempeñar esta ocupación deben de estar en posesión del carné de conducir B y el BTP, además al ser una ocupación regulada administrativamente. Para el desempeño de la misma, se requiere de la obtención de la licencia municipal correspondiente

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Atendiendo a las necesidades y conveniencias del servicio a prestar al público, el Ayuntamiento determinará el número de licencias a expedir. No se aprecia que sea un sector que permita una inserción laboral inminente, dado que el aumento de licencias generalmente va en función del crecimiento de la población y de la demanda del mismo.

- CONDUCTOR / A DE CAMIONES

Persona encargada del transporte de mercancías por carretera a bordo de camiones y vehículos articulados. Es necesario cumplir con varios requisitos como el permiso de conductor de camión grupo C; permiso de conductor de vehículo articulado (tráiler) grupo C+E y certificado de aptitud profesional.

Siendo una de las ocupaciones más demandadas por el grupo de hombres estudiado, podemos observar que sólo 3 de los 98 hombres encuestados manifiestan estar en posesión del carné C.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Ciclo Formativo de Grado Superior "Gestión del Transporte". IES Posada de Llanera.

Formación para el Empleo

Conductor de vehículos clases C1-C. 370 horas. No vinculado a certificado de profesionalidad.

Transporte de mercancías por carretera (CAP). 320 horas. No vinculado a certificado de profesionalidad.

Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera. 310 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera (80 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El municipio de Corvera de Asturias no acoge grandes empresas dedicadas a la distribución y/o logística, mayoritariamente estos servicios son subcontratados a empresas ubicadas en otros municipios y a autónomos.

El grueso de empresas de logística y distribución en Asturias se concentra en los municipios de Llanera, Siero, Gijón y Oviedo.

Este trabajo está claramente condicionado por las exigencias del cliente, lo que refleja una necesaria flexibilidad horaria para desempeñarlo. A priori, en función del perfil de los hombres entrevistados que declaran preferencia por esta ocupación, observamos como también manifiestan tener disponibilidad tanto horaria como geográfica, lo cual es inherente y necesario para el desempeño profesional.

Como es lógico en esta categoría, el requerimiento del carnet de conducir es obligatorio, e incluso se valora la antigüedad. El tipo exigido depende del vehículo a conducir y además son necesarias las siguientes acreditaciones: tarjeta de transporte propia, tarjeta tacógrafo, CAP, ADR o TPC en el caso de transporte de mercancías peligrosas, autorización BTP, etc.

La capacitación para el transporte de mercancías es un requisito indispensable para el acceso a estos puestos de trabajo. Es frecuente que muchas personas opten por el autoempleo cuando cumplen estos requisitos. Los candidatos con un mínimo de experiencia previa (período de aprendizaje o prácticas) pueden mejorar sus posibilidades de empleabilidad.

Aquí es importante señalar que, tomando como referencia los informes realizados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal donde se analizan las ocupaciones con tendencia positiva en la contratación en el Principado de Asturias, podemos observar que el puesto de "conductor/a asalariado/a de camiones" ha experimentado un incremento en las contrataciones respecto a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del año 2011.

- VIGILANTE DE SEGURIDAD

El o la vigilante de seguridad y otros habilitados para ir armados, vigilan recintos o patrullan por ellos para proteger los bienes contra el robo y el vandalismo. Controlan el acceso a los establecimientos, mantienen el orden y hacen que se respete la normativa en los actos públicos y dentro de aquellos.

La ocupación de "vigilante de seguridad" es una profesión regulada, por lo que las personas que deseen desempeñarla deberán obtener la pertinente habilitación administrativa, además de cumplir unos requisitos particulares de acceso a esta profesión.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación para el Empleo

Vigilante de seguridad privada 240 horas. No vinculado a certificado de profesionalidad.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

En la prospección de empleo realizada en el municipio, no se encuentran grandes oportunidades para desempeñar esta profesión. La inmensa mayoría de empresas cuentan con servicios de videovigilancia o telealarma. Sólo unos pocos vigilantes de seguridad desempeñan funciones en los polígonos industriales y en el centro comercial sito en Corvera.

Los requisitos previos para la obtención de la acreditación correspondiente son, por un lado, estar en posesión del Título de Graduado/a en Enseñanza Secundaria Obligatoria y/o equivalente, así como la realización del curso de vigilante de seguridad privada.

- CUIDADOR / A INFANTIL

Son aquellas personas que atienden las necesidades de niños y niñas en escuelas infantiles guarderías, centros domicilios. Entre sus tareas se incluye: ayudarles a bañarse, vestirse y comer; jugar o entretenerles; ayudar a preparar materiales y objetos para actividades educativas y recreativas; controlar su conducta y orientar su desarrollo social; mantener la disciplina y recomendar o adoptar otras iniciativas para controlar la conducta; observar y vigilar sus juegos; llevar registros individuales, incluyendo observaciones e información diarias sobre sus actividades, comidas que han tomado y medicamentos que han recibido.

Como todas aquellas profesiones vinculadas al cuidado de las personas dependientes, ésta es mayoritariamente demandada y ejercida por mujeres, en esta categoría nos encontramos con los perfiles de:

- Cuidadora infantil en guarderías y centros educativos.
- Cuidadora infantil en domicilios.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Ciclo Formativo de Grado Superior "Educador/a Infantil". IES Carreño Miranda Avilés.

Formación para el Empleo

Dinamización y actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. 150 horas. Certificado de profesionalidad de nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Dinamización e actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (160 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

En lo que se refiere a estabilidad, esta ocupación tiene una elevada tasa de temporalidad. Destacan además las ofertas de estas profesionales en el ámbito domiciliario y además suele llevar asociada una jornada parcial. También en ocasiones, es necesaria la realización de otro tipo de tareas, como las de ayuda en la cocina y en la limpieza.

El requerimiento de experiencia suele ir acompañado de la necesidad de referencias demostrables de la misma.

Desde la prospección del tejido empresarial en el municipio no se han detectado guarderías privadas en el concejo. Las posibilidades de empleo se vinculan básicamente al trabajo en domicilios particulares.

- PELUQUERA / O

Es la persona que atiende al cliente, potenciando su imagen personal, asegurándole el cuidado y embellecimiento del cabello y cuero cabelludo, así como los servicios que presta la peluquería, procurándose el estilo apropiado a sus gustos y necesidades.

Es una de las ocupaciones prioritarias a desempeñar seleccionadas por el grupo de mujeres objeto de estudio.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programa Cualificación Profesional Inicial "Auxiliar de peluquería". CIFP Avilés.

Ciclos Formativos de Grado Medio "Estética personal decorativa" y "Peluquería". CIFP Avilés.

Formación para el Empleo

Servicios auxiliares de peluquería. 210 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Servicios auxiliares de peluquería (120 horas).

Peluquería. 590 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Peluquería. (120 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La parte de prospección empresarial del sector en el municipio nos indica que es un sector que tiende a mantenerse en la actualidad. La contratación de profesionales exige, generalmente, experiencia y pasar unas pruebas prácticas que demuestren los conocimientos de la profesión.

Del grupo de mujeres estudiado nos encontramos con ciertas dificultades de acceso a la Formación Profesional, como es el caso de no contar con los estudios mínimos exigidos para acceder a los Ciclos Formativos de Grado Medio.

No obstante, es una ocupación que tiene oferta de formación privada en el entorno del municipio, lo cual puede suponer un medio de dotar de cualificación profesional a las personas interesadas y que no supone una traba para insertarse en el mercado laboral tal y como se expresa por parte de las empresas del sector.

Cabe señalar que la duración mínima para formarse debe establecerse a medio plazo, se requiere un período largo de prácticas.

- DEPENDIENTE/A DE COMERCIO- CAJERO/A

Su competencia general es acoger, atender y vender directamente al cliente productos que no precisan una manipulación específica aplicando la técnica de ventas adecuada, y efectuando el cierre de la operación mediante el registro y cobro de la misma, y la cumplimentación de la documentación pertinente. Igualmente resuelve y/o canaliza reclamaciones, colabora en el aprovisionamiento del punto de venta y su animación y mantenimiento operativo.

En esta categoría hemos agrupado tanto a las mujeres que señalaron la ocupación de dependienta de comercio como a las que eligieron la de cajera, dado que ambas profesiones están íntimamente relacionadas.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Programa Cualificación Profesional Inicial "Auxiliar de dependiente de comercio".

Ciclo Formativo de Grado Medio "Comercio". IES Menéndez Pidal –Avilés.

Formación para el Empleo

Cajero. 140 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

Actividades auxiliares de comercio. 230 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Actividades auxiliares de comercio (40 horas).

Actividades de venta. 510 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Actividades de venta (80 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La parte de prospección empresarial del estudio nos refiere a uno de los sectores donde mayor oportunidad de emplearse pueden tener las personas que lo han demandado.

Por un lado confluyen los intereses formativo-laborales de un buen número de mujeres y por otro lado es un sector que refiere cierta necesidad de nuevos trabajadores.

Actualmente, al dependiente o dependienta de comercio se le exige mayor preparación, lo que implica la adquisición de conocimientos sobre atención comercial al cliente, técnicas de venta, merchandising y dominio de los productos de venta.

Algunos cursos que le pueden ser de utilidad para ampliar su formación y por tanto, sus posibilidades de trabajo, son los relacionados con comunicación y comportamiento del consumidor, atención al cliente, habilidades sociales, técnicas de ventas, organización del punto de venta, escapatismo, gestión de "stock", etc.

El ámbito laboral del dependiente de comercio es bastante genérico ya que puede ejercer como dependiente de alimentación y bebida, textil y calzado, venta al detalle, grandes almacenes y superficies especializadas. Es entonces cuando se hace necesario dotar de formación específica y orientada a cada tipo de establecimiento.

- AYUDANTE DE COCINA

Es la persona que organiza las actividades relacionadas con la preparación y puesta a punto de la cocina, materiales, géneros, utensilios, etc. y colabora en la elaboración de los platos incluidos en la oferta culinaria del establecimiento.

Es un perfil altamente demandado por las mujeres objeto de estudio.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

Ciclo Formativo de Grado Medio "Cocina". IES Pravia.

Ciclo Formativo de Grado Superior. "Restauración" IES Pravia.

Formación para el Empleo

Operaciones básicas de cocina. 270 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Operaciones básicas de cocina (80 horas).

Cocina. 730 horas. Certificado de profesionalidad nivel 2.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Cocina (80 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Las empresas del sector prospectadas requieren ante todo experiencia en la ocupación como requisito previo para la posible cobertura de vacantes. No se reseña tanto la importancia de la formación.

Es pues, una oportunidad para poder llevar a cabo acciones de formación para el empleo con el grupo de personas que lo demandan, si bien podemos establecer una serie de hándicaps en la inserción al mercado laboral del grupo de mujeres que manifiestan tener preferencia por la ocupación. El o la ayudante de cocina suele desarrollar sus labores en horarios que muchas veces confrontan con la imposibilidad expresa por este grupo de mujeres de compatibilizar su vida familiar, dado que mayoritariamente manifiestan una disponibilidad horaria reducida y la ocupación reseñada requiere todo lo contrario.

- CAMARERO/A DE PISOS – LIMPIADOR/A

Es la persona que realiza la limpieza y puesta a punto de las habitaciones y demás dependencias del hotel, residencia o apartamentos. Vela por el buen estado de las instalaciones y el mobiliario del alojamiento.

En esta categoría también se ha incluido al grupo de mujeres que manifiesta preferencia por la ocupación de limpiadora, dado que muchas funciones de esta última ocupación son inherentes a la primera.

FORMACIÓN RELACIONADA

Formación Profesional Inicial

No existe.

Formación para el Empleo

Operaciones básicas de pisos en alojamientos. 300 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Operaciones básicas de pisos en alojamientos (80 horas).

Limpiadora de superficies y mobiliario en edificios y locales. 150 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Limpiadora de superficies y mobiliario en edificios y locales. (80 horas).

Empleo doméstico. 120 horas. Certificado de profesionalidad nivel 1.

- Módulo de prácticas profesionales no laborales Empleo doméstico. (80 horas).

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Desde la prospección realizada para este estudio, se puede determinar que en el municipio, la ocupación de camarera de pisos tiende a disminuir, pese a que la oferta de alojamientos turísticos ha aumentado en los últimos años, la ocupación estacional de los mismos hace que no se requieran nuevas contrataciones.

No obstante, aunque esta ocupación tradicionalmente se ha vinculado al sector hotelero, las posibilidades de inserción laboral son más amplias. Las camareras de pisos pueden trabajar en residencias de la tercera edad, centros de día, albergues u hospitales.

Es pues, una oportunidad para poder llevar a cabo acciones de formación para el empleo con el grupo de personas que lo demandan, si bien podemos establecer que una formación más amplia que incluya el manejo de equipos y maquinaria específica de limpieza, uso de productos y desinfectantes, mantenimiento de superficies, mobiliario, elementos complementarios y accesorios, seguridad e higiene en el trabajo y atención al cliente, puede aumentar las posibilidades de inserción laboral.





8. Conclusiones y propuestas de actuación

En el presente estudio se ha diseñado un sistema de investigación que indagara en los intereses formativo-laborales de las personas perceptoras o beneficiarias del Salario Social Básico residentes en el municipio de Corvera de Asturias y que, por otra parte, detectara y evaluase las necesidades de cualificación y/o de recursos humanos demandados por la estructura del tejido empresarial del municipio. Hemos pretendido encontrar los aspectos de coincidencia y establecer una hoja de ruta que guiara el diseño de actuaciones de formación y empleo en consonancia con ambos intereses. Actuar en coherencia con lo que se valore necesario, si bien no es en sí mismo garantía de éxito, no cabe duda que es un criterio para conseguirlo.

Estamos, por tanto, ante un estudio que se orienta hacia la aplicación de lo investigado en la planificación, desarrollo y evaluación de las directrices a seguir en el itinerario formativo laboral de estas personas.

En líneas generales, nos encontramos ante una población objeto de estudio mayor de 30 años, con un nivel académico muy bajo y que mayoritariamente ha realizado algún tipo de actividad laboral retribuida, pero con una experiencia laboral escasa e inestable temporalmente. Así mismo, un porcentaje importante nunca ha tenido una experiencia en el mercado de trabajo ordinario.

Las ocupaciones en las que mayoritariamente los hombres poseen experiencia son las siguientes: peón y oficial de construcción, jardinero, limpiador urbano, recogida de chatarra y venta ambulante en mercados municipales.

Las mujeres muestran principalmente experiencia laboral en las ocupaciones siguientes: limpiadora, camarera, jardinera, ayudante de cocina, cuidadora infantil, vendedora en mercado, dependienta, ayuda a domicilio y varios puestos en hostelería.

A lo largo, tanto de todo del proceso de entrevistas, como del análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario, se aprecian grandes diferencias entre las respuestas ofrecidas por hombres y mujeres, evidenciándose la presencia de roles y estereotipos de género que conforman una definida dualidad entre ambos sexos. Hay aspectos clave que evidencian la diferente situación respecto al empleo.

- Mujeres y hombres muestran interés por desempeñar puestos de trabajo claramente feminizados en el primero de los casos y masculinizados en el segundo. La única profesión en la que mayoritariamente ambos afirman desear ocuparse es la de jardinería. Los sectores tradicionalmente masculinizados son los preferidos por el grupo de hombres: automoción, metal, construcción, transporte, distribución y logística; mientras que las mujeres seleccionan profesiones relacionadas con el sector del comercio y todas aquellas que incorporen tareas vinculadas tradicionalmente (cocina, cuidado de personas, limpieza, etc.).
- La polarización de profesiones en función del sexo de pertenencia también se observa al detenernos en el análisis de la experiencia laboral aportada.
- Los hombres muestran mayor movilidad geográfica (aspecto también influenciado por la mayor presencia de personas con carné de conducir) así como mayor disponibilidad horaria tanto para formarse como para trabajar.

- Las responsabilidades familiares son referidas por casi el 75% de las mujeres como causa de no haber buscado empleo en el mes anterior a su participación en el estudio, mientras que dicho porcentaje es mucho menor en el caso de los hombres.

- Entre las personas que no poseen experiencia laboral alguna, la causa alegada en casi el 60% de los casos, es haberse hecho cargo de la familia y otras de carácter personal, donde resulta muy significativo que únicamente un hombre ha indicado esta razón, frente a 27 mujeres.

- El análisis por sexo evidencia que son las mujeres quienes presentan mayores dificultades de cara a una incorporación laboral inminente, aspecto que, sobra decir, está íntimamente relacionado con la asunción por parte de ellas del cuidado de dependientes (mayores, menores, etc.). En casi la mitad de los casos se aduce a razones de responsabilidades familiares y personales que impedirían la incorporación efectiva en un breve periodo de tiempo a un puesto de trabajo, el 75% de las personas que contestaron así, eran mujeres.

- El porcentaje de mujeres que nunca ha realizado una actividad laboral retribuida es mayor que el de los hombres.

- Los hombres se decantan por la jornada completa, mientras que el porcentaje de mujeres que así lo manifiestan desciende significativamente, inclinándose más por la jornada parcial.

De todo lo anterior se deduce que **resulta imprescindible incorporar o reforzar la sensibilización en igualdad de oportunidades**, ya sea de forma específica o transversal, donde se trabajen conceptos como la teoría sexo-género, la segregación horizontal y vertical, los estereotipos ligados al sexo y la corresponsabilidad en las tareas del hogar y en el cuidado de ascendientes y descendientes. Así mismo, en el diseño de actuaciones de formación y empleo debe estudiarse si resulta pertinente en cada caso que éstas incluyan **medidas de conciliación**.

Un dato que llama la atención es que más de la mitad de las personas perceptoras/beneficiarias del Salario Social Básico participantes reconozca que no ha buscado empleo en el mes anterior a la realización de la entrevista. Tanto los hombres como las mujeres mayoritariamente no buscaron empleo en el último mes, dato que es similar en todos los grupos de edad. Es imprescindible, en este sentido, **el diseño y ejecución de acciones de centralidad en el empleo y motivación hacia la búsqueda del mismo**, porque, entre otros motivos, se observa como la causa mayoritaria de que los hombres no hayan buscado empleo ha sido la desmotivación. Este aspecto podemos vincularlo, a su vez, con el hecho de que el 41% de las personas encuestadas llevan siendo perceptoras o beneficiarias del SSB más de 4 años, lo cual indica una tendencia a la cronificación de dicha situación en estas personas.

Factores como el alto índice de personal indefinido entre las empresas encuestadas, la actual situación del mercado laboral y el carácter de las contrataciones previstas por parte del empresariado de la zona (refuerzos en picos de actividad, sustitución de trabajadores por vacaciones o bajas, etc.) deja constancia del carácter temporal de las posibilidades de inserción laboral que puedan surgir. En este sentido, también es importante que la administración ponga en marcha **mecanismos más ágiles para facilitar la compatibilidad de periodos de cobro del Salario Social Básico con periodos de actividad en el mercado de trabajo**.

Destacamos que según lo expresado, encuentran la causalidad de su desempleo en factores externos, especialmente en la coyuntura económica, teniendo en cuenta en mucha menor medida causas internas ligadas a su baja empleabilidad, como la escasa formación o experiencia. Más de la mitad de las personas encuestadas consideran que están desempleadas debido a la situación de crisis actual. Porcentajes mucho menores aluden a la falta de formación o a la no búsqueda activa de empleo. La coyuntura socioeconómica actual sin duda supone una importante barrera para su incorporación laboral, pero debe de ser entendida como una buena **oportunidad para la mejora de**

los niveles de empleabilidad a través de su participación en acciones de formación y empleo, con el fin de aumentar las posibilidades de inserción, tanto actuales como futuras, ya que obviamente a medio-largo plazo el tejido empresarial aumentará la demanda de profesionales.

Podemos comentar además, que paradójicamente, las cargas familiares como impedimento para el acceso al empleo son referidas únicamente por el grupo de mujeres, pero no se presenta como causa prioritaria, siendo una contradicción con muchas otras conclusiones extraídas del estudio, puesto que en otros epígrafes las mujeres manifestaron dificultades en este sentido; por ejemplo, para incorporarse de forma inmediata al empleo y como causa de no haber trabajado con anterioridad.

El método principalmente utilizado para la búsqueda de empleo es la red de contactos. Cabe señalar la escasa realización de **autocandidaturas**. Este dato contrasta radicalmente con la información obtenida del estudio del tejido empresarial del municipio, que pone de manifiesto que una gran parte de las empresas utilizan como método principal de reclutamiento las candidaturas que espontáneamente realizan personas en búsqueda activa de empleo. Es importante **impulsar esta forma de búsqueda de empleo** entre las personas que están desempleadas, con el fin de reforzar la detección de oportunidades laborales en el llamado "mercado laboral oculto". Se observa además que las personas desempleadas, no hacen uso de todas las fuentes y formas disponibles para conseguir su inserción laboral. Resulta indispensable, en este sentido, fomentar que se **conozcan y hagan uso de todas las herramientas a su alcance para aumentar sus posibilidades de éxito de cara a encontrar un empleo**. En este sentido, el entorno ofrece recursos de formación y empleo que llevan a cabo una metodología activa para mejorar la empleabilidad a través del diagnóstico y diseño de itinerarios individualizados consensuados.

Dado que una parte importante de estas personas están en una situación de especial vulnerabilidad social y laboral, es necesario establecer actuaciones específicas de carácter compensador que conduzcan hacia la normalización y promover el acceso al empleo, intentando conseguir una igualdad de oportunidades en cuanto el acceso a la formación y al empleo.

Puede observarse, además, que un porcentaje cercano a la mitad de personas que buscan empleo no hace uso de las nuevas tecnologías para la búsqueda del mismo. Actualmente, el uso de internet en todos los ámbitos resulta una herramienta imprescindible, por lo que **se aconseja la realización de talleres de alfabetización informática e internet**, con el fin de que todas las personas puedan interiorizar conceptos, destrezas y rutinas vinculadas a las TIC.

En relación a las posibilidades de **autoempleo**, se han destacado actividades económicas por cuenta propia (recogida de residuos sólidos urbanos y venta ambulante). Esta fortaleza de la cultura emprendedora podría ser el germen para regularizar algunas iniciativas empresariales de autoempleo y motivar aquellas que pueden tener viabilidad económica.

Por otra parte, un alto porcentaje ha realizado trabajos retribuidos en alguna ocasión. Sin embargo, la mayoría de estas personas reconocen haberlo hecho esporádicamente y durante cortos periodos de tiempo. **Resulta imprescindible dotar al grupo de habilidades de mantenimiento en el puesto de trabajo y considerar la realización de prácticas profesionales no laborales** como vía para un mayor acercamiento al mercado laboral.

En relación a la movilidad geográfica para desplazarse fuera de Corvera de Asturias y Comarca para trabajar, sólo un 53,5% confirma que lo haría. Como comentábamos, la disponibilidad para salir fuera del territorio es mayor en el caso de los hombres que de las mujeres. La ampliación del radio de búsqueda de empleo junto a la disponibilidad geográfica para desplazarse aumentaría notablemente las posibilidades de inserción laboral. El panorama laboral actual ya resulta demasiado complejo como para que barreras geográficas desde una percepción subjetiva personal impida un mayor abanico de posibilidades. En esta línea, **se recomienda la realización acciones que fomenten la mo-**

vilidad geográfica fuera de la comarca: conocimiento de polígonos industriales, red de transporte público, vías de comunicación, etc.

Sólo una tercera parte tienen conocimientos realistas y adaptados de las condiciones laborales, puesto que en el resto de los casos, se refieren a salarios muy desajustados en relación al puesto, jornada y sector de referencia. Se hacen necesarias acciones de conocimiento del mercado laboral y talleres de carácter prelaboral.

Se aprecia que las tres cuartas partes de las personas participantes tienen en buena consideración la formación, al definirla como una herramienta clave que facilita el acceso al mercado de trabajo. Además, la disposición para formarse es muy positiva. Un alto porcentaje afirma que estaría dispuesto a realizar cursos en aquellas ocupaciones en las que pretenden trabajar, encontrando un interés o disponibilidad más acentuada en el caso de los hombres.

Es muy importante de cara al éxito futuro de las acciones en materia de formación y empleo que se desarrollen, contar con la motivación y actitud positiva de las personas a las que va dirigida. No hay que perder de vista, no obstante, que solicitar opiniones sobre qué formación se desea, genera automáticamente la expectativa de que se actuará en función de las sugerencias. Sin embargo, esta positiva actitud declarada contrasta con el bajo nivel de cualificación del grupo y la trayectoria formativa. Cerca de una cuarta parte de las personas entrevistadas han participado en una acción de formación durante el último año, de los que aproximadamente un tercio no la han finalizado satisfactoriamente. Además se detecta que la mayoría de los cursos en los que han participado son los vinculados al Salario Social Básico.

La dedicación, el esfuerzo y el tiempo empleados, por lo general, no son valorados por gran parte como una inversión a medio-largo plazo. Al contrario, se busca una inmediatez en los resultados, una causa- efecto a corto plazo que, especialmente hoy, no suele producirse con frecuencia. Es imprescindible **situar a las personas sobre la importancia de la formación y continuar motivando y sensibilizando sobre la necesidad del compromiso individual y familiar en sus itinerarios formativo-laborales.**

El acceso al empleo de personas con baja cualificación y mínima experiencia como resulta el caso mayoritario, se vuelve aún más complicado en un contexto como el actual.

Las iniciativas en materia de formación y empleo se definen como un instrumento clave en la lucha contra la exclusión social y la lucha contra el desempleo. Estas deben contemplar una formación adaptada y de calidad que incluya obviamente unos contenidos teórico-prácticos que doten al alumnado de aquellos conceptos y conocimientos básicos para el desempeño de la actividad profesional. Además, toda acción debe incluir las prácticas profesionales no laborales. La formación práctica en empresa se perfila como un pilar básico indispensable para la adquisición de destrezas y habilidades vinculadas al puesto de trabajo, especialmente en personas con irregular experiencia laboral, resulta de utilidad para comprender cómo es el funcionamiento de una empresa del sector de referencia y cómo se organiza. Permite, por otra parte, interiorizar hábitos de trabajo, habilidades para la ejecución y el mantenimiento en el empleo.

Queremos destacar, que la formación práctica en un entorno real de trabajo se entiende como una forma de desarrollar, complementar y ampliar la formación teórico-práctica recibida en el aula o taller, por lo que resulta muy positivo la buena disposición detectada a través de las empresas participantes para acoger alumnado en prácticas. Indiscutiblemente, toda actuación formativa que se diseñe, debe incorporar un módulo de prácticas profesionales no laborales.

Insistir de nuevo en la necesidad de que las acciones formativas a planificar tomen como referencia los contenidos de los certificados de profesionalidad en cada caso. En la actualidad, únicamente entidades colaboradoras acreditadas pueden impartir acciones formativas para la obtención de es-

tos, a través de las convocatorias de Formación para el Empleo del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Por lo tanto, en este sentido, debería de potenciarse la participación en este tipo de cursos a través de **acciones de preparación para los procesos de selección y del establecimiento de protocolos de derivación a estas entidades impartidoras**. No obstante, como comentábamos, siempre resultará de interés que aquellas actuaciones en materia de formación que se diseñen, **tomen como referencia los contenidos especificados en la normativa de los certificados de profesionalidad de cara a futuras homologaciones**.

A su vez, resulta necesario **sensibilizar y orientar a las personas participantes hacia su participación en formación reglada**, puesto que el establecimiento de los certificados de profesionalidad lleva aparejado la necesidad de estar en posesión de determinadas titulaciones académicas. Es decir, muchas personas se verán excluidas, ya que en muchas de ellas ya se establece como obligatorio un nivel mínimo de estudios: Nivel I, Certificado Escolar; Nivel II, Graduado en Secundaria Obligatoria; y título de Bachiller para el Nivel III

Sería interesante, además, que las personas que están en búsqueda activa de empleo, conozcan otras opciones profesionales. Existen ámbitos como el de la dependencia que puede ampliar el abanico laboral. La **realización de acciones como catas de oficios y similares, que faciliten un acercamiento a otros sectores y perfiles profesionales del mercado laboral serían interesantes**. Los sectores que podríamos considerar de interés serían: **la dependencia** (auxiliar de ayuda a domicilio); **la hostelería** (camarero/a) **y el comercio** (carnicera/o, pescadera/o).

Por otra parte, la Administración Local posee competencias sobre los que puede incidir desarrollando políticas que fomenten la inserción laboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo. La inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública para las empresas que opten a prestar algunos servicios municipales favorecerían su incorporación laboral. Se podrían hacer propuestas en el servicio de ayuda a domicilio, servicio de catering y personal de apoyo a los comedores escolares, mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes municipales, obras públicas, etc..

El diseño de acciones formativas en estos ámbitos que puedan estar ligadas a posibles inserciones laborales o a la relación con empresas para el compromiso de contratación, supondría una motivación para las personas que deseen acceder a la formación. Así mismo, se incrementaría su interés e implicación en su itinerario.

En relación a los horarios preferidos para la participación en las acciones formativas, mayoritariamente el grupo se decanta por el horario matinal. Es indiscutible que este horario permite salvar dificultades relacionadas con la conciliación.

El diseño de acciones formativas específicas como vía para facilitar este acceso no tiene por qué tener un patrón de procedimiento común, **tiene que ser una formación dinámica y flexible que se adapte al grupo humano destinatario o a la estrategia de empleo proyectada**. Así pues, la duración, la combinación teoría y práctica educativa, los criterios de selección de participantes y la metodología didáctica pueden variar para conformar un diseño formativo-curricular a la carta.

En párrafos anteriores, se realizó una descripción de las ocupaciones demandadas de forma preferente, además se abordó la formación asociada para cada una de ellas y se mostró una panorámica de las oportunidades de empleo en el territorio. Partiendo de dicho análisis se plantea a continuación una serie de propuestas formativas que podrían resultar pertinentes.

Formación en el sector de la jardinería

Reiterando la idea expuesta con anterioridad de que en esta ocupación sea la administración quien actúe como medidora entre las empresas adjudicatarias y las personas en itinerario profesional. Se recomienda ampliar la capacitación de las personas que previamente ya han estado vinculadas a la ocupación, a través de acciones de formación ocupacional específica. Diversificar las acciones en cursos monográficos: técnicas de poda y poda en altura, diseño paisajístico e implantación de césped, creación de jardines, mantenimiento y reparación de maquinaria, selvicultura, uso de productos fitosanitarios, etc.; permitiría aumentar sus competencias profesionales y posibilidades de inserción laboral.

Formación en el sector de la limpieza

El sector de la limpieza acoge una serie de ocupaciones que despiertan entre muchas de las personas participantes un alto interés laboral. El estudio evidencia que tienen experiencia en la ocupación muchas de las mujeres encuestadas. Desde la prospección del tejido empresarial se observa que es un sector en el que pueden tener cabida un número considerable de inserciones laborales.

Teniendo en cuenta que es un perfil profesional demandado y presente en las empresas, generalmente a través de la subcontratación, se ha de estimar la viabilidad de establecer contactos con el tejido empresarial, ya sean del municipio o externas, pero con obra en Corvera y alrededores y con la capacidad para desarrollar acciones formativas con compromiso de contratación.

Formación en el sector de la automoción

Dentro de las ocupaciones estudiadas y demandadas, se considera viable realizar una formación en la ocupación de chapista – pintor.

Las empresas del sector, muestran interés por la figura tradicional de “aprendiz”, por lo que demandan una formación eminentemente práctica y a medio plazo. Se propone, por tanto, el establecimiento de acciones formativas que contemplen de forma simultánea teoría y práctica en empresa, pudiendo hacerse efectiva con una programación donde la parte práctica tenga mayor carga horaria que la teórica en la distribución semanal. El “aprendiz” recibiría en el taller de la empresa colaboradora la práctica. En el aula, se complementarían los conocimientos con bases teóricas.

Formación en el sector de la imagen personal

La ocupación de peluquera es una de las más demandadas por el grupo de mujeres y de las que mayor interés y motivación despiertan. En el municipio y el entorno existen centros privados que permitirían realizar esta formación adaptada a los ritmos de aprendizaje de cada persona.

Esta ocupación requiere una formación a medio plazo para lograr la inserción laboral, y teniendo en cuenta que mayoritariamente el perfil académico de las personas interesadas en formarse en esta ocupación es muy bajo, se ve la oportunidad de complementar la formación profesional específica con la impartición simultánea de acciones vinculadas a la obtención del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Se podría planificar con los recursos públicos existentes (Centro de Educación de Personas Adultas) o mediante acciones diseñadas para tal fin.

La programación debe contemplar la combinación semanal de ambas áreas y debe fijar el compromiso explícito por parte del alumnado de participar satisfactoriamente tanto en la parte de formación profesional específica, como en la de formación básica.

Formación en el sector del transporte

Como ya hemos apuntado en otro apartado, la profesión de conductor o conducora de camión está experimentando una tendencia en aumento en las contrataciones generadas en el Principado de Asturias en los últimos meses. Es una de las ocupaciones preferentes para los hombres participantes. Existen experiencias en otros municipios que refleja que la ejecución de acciones formativas vinculadas a la obtención de permisos de conducir suele conllevar resultados muy positivos. Por lo general, el nivel de motivación de las personas participantes es muy elevado, reduciéndose en gran medida el absentismo y/o el abandono de la formación.

Tomando como referencia esta información, se plantearía aquí un itinerario a medio-largo plazo que incluyera los siguientes bloques:

- Obtención del permiso clase C.
- Transporte de mercancías por carretera (CAP). Formación obligatoria para desempeñar la profesión.
- Formación básica para la obtención de Graduado en ESO.

Esta acción también se abordaría desde la necesidad de que la programación semanal incluya una combinación de las tres áreas básicas, con el fin de garantizar el interés y la motivación y, como en el caso de peluquería, debe conllevar el compromiso por parte de las personas participantes de cursar satisfactoriamente todo el itinerario.

Formación en el sector del comercio

Un alto porcentaje de las empresas censadas en el municipio están incluidas dentro del sector servicios y específicamente dedicadas al comercio al por menor. En la prospección de las mismas, se ha detectado que existe cierta movilidad en los puestos de trabajo, realizándose contrataciones temporales para cubrir periodos de mayor actividad, vacaciones, etc. Estas empresas generalmente requieren personas con experiencia en ventas y/o perfiles de atención al cliente.

El cumplimiento de estos requisitos previos puede conseguirse a corto-medio plazo a través del diseño de acciones formativas que incluyan prácticas profesionales no laborales.

Se puede determinar la viabilidad de llevar a cabo acciones formativas dentro ámbito del comercio. Por un lado, en el subsector de la alimentación y, por otro, en el de textil, calzado, complementos, etc.

En el primer caso, una formación multisección permitiría conocer distintos tipos de secciones y puestos dentro del comercio de alimentación (caja y reposición, panadería, frutería y charcutería) y a la vez, se puede incluir un acercamiento a las ocupaciones de carnicería y pescadería, que como ya se ha apuntado, son dos puestos demandados, pero que conllevan una formación profesional específica más amplia e intensa.

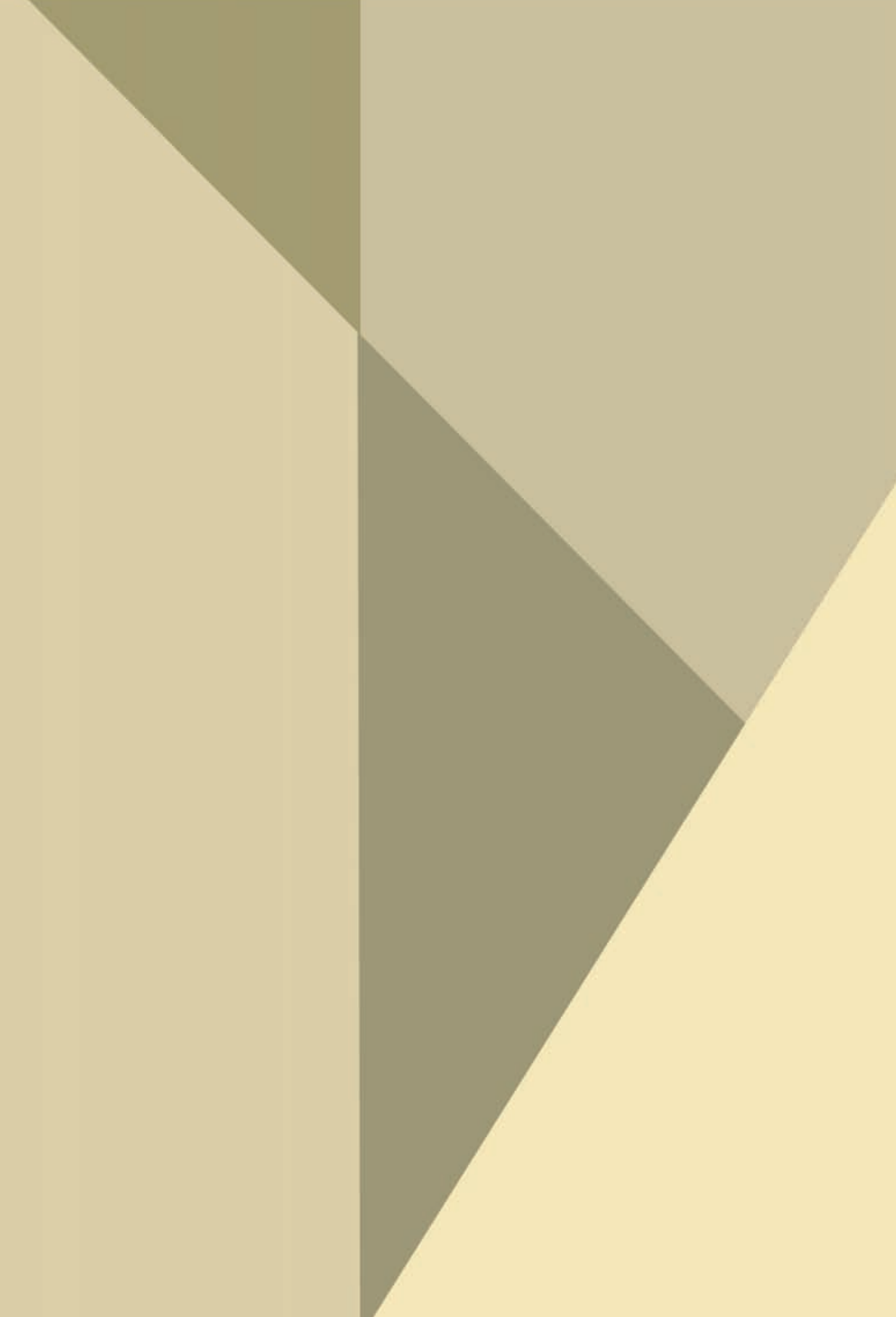
En el segundo caso, se aprecia que la carga teórica debe de ir más vinculada a la atención y asesoramiento al cliente, imagen personal y operativa de caja.

La indiscutible necesidad de sintonizar la capacitación de las personas con las exigencias de las competencias profesionales presentes en el mercado laboral, es la base del presente estudio.

Resulta complejo establecer dónde se pueden encontrar oportunidades de empleo en el medio-largo plazo, pues es difícil predecir cómo evolucionará la coyuntura económica actual. No obstante, es fundamental ampliar las posibilidades de acceso al mercado laboral de estas personas por su desventaja social.

La formación, hoy más que nunca, es una inversión imprescindible, esta investigación ha pretendido mostrar unas orientaciones que guíen con mayor concreción y precisión las acciones de inclusión social y la mejora de la empleabilidad de las personas perceptoras y beneficiarias del Salario Social Básico del municipio de Corvera de Asturias.





Anexo 1

Estudio de intereses formativos y laborales de personas beneficiarias del salario social básico.

I / DATOS DE SITUACIÓN

- 1) EDAD [años cumplidos]
- 2) GÉNERO
- Hombre
 - Mujer
- 3) ESTADO CIVIL
- Soltero/a
 - Casado / a [cualquier rito]
 - Cohabitación(viviendo juntos sin estar casados)
 - Viudo/a
 - Divorciado/a
 - Separado/a
- 4) ¿CUÁL ES EL MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO?
- Ninguno
 - Primaria incompleta
 - Primaria completa
 - Secundaria incompleta
 - Secundaria completa
 - Ciclo Formativo Grado Medio / FP I
 - Ciclo Formativo Grado Superior / FP II
 - Bachillerato / COU
 - Estudios Universitarios incompletos
 - Estudios Universitarios completos
- 5) ¿CÓMO DEFINIRÍA SU ESTADO DE SALUD GENERAL?
- Muy mal. Muy enfermo/a
 - Mal. Enfermo/a
 - Regular (achaques)
 - Bien
 - Muy bien
- 6) ¿PADECE ALGUNA DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD CRÓNICA?
- Sí
 - No
- 7) ¿CUÁNTAS PERSONAS , DE LAS QUE CONVIVEN EN SU VIVIENDA, SON MENORES DE 16 AÑOS?
- 8) Y, ¿CUÁNTOS TIENEN 16 Y MÁS AÑOS DE EDAD? (Contabilizar también a la persona que responde)

- 9) NÚMERO DE PERSONAS PENDIENTES A SU CARGO
- 10) RÉGIMEN DE TENDENCIA DE LA VIVIENDA
- En propiedad
 - Alquiler a particular
 - Alquiler a Organismo o Institución público/privada
 - Cedida
 - Otro tipo: _____
- 11) ¿QUÉ GRADO DE SATISFACCIÓN MANIFIESTA RESPECTO A LAS CONDICIONES DE SU VIVIENDA?
- Nada satisfecho
 - Poco satisfecho
 - Bastante satisfecho
 - Muy satisfecho
- 12) ¿ESTÁ EN POSESIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR?
- Si
 - A
 - B
 - C
 - D
 - E
 - BTP
 - NO
- 13) ¿ES PRECEPTOR/A; BENEFICIARIO/A DEL SALARIO SOCIAL BÁSICO DESDE?
- Menos de 1 año
 - Entre 1 y 2 años
 - Entre 2 y 3 años
 - Entre 3 y 4 años
 - Más de 4 años

II / EXPERIENCIA, PERCEPCIONES, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES SOBRE EL MERCADO LABORAL

- 14) EN LAS CUATRO ÚLTIMAS SEMANAS, ¿HA TRATADO DE ENCONTRAR EMPLEO POR CUENTA PROPIA / AJENA?
- Si
 - No
- 15) ¿POR QUÉ RAZÓN NO BUSCÓ EMPLEO?
- Cree que no lo encontrará
 - No cree que ninguno se adapte a su formación/experiencia laboral
 - Está enfermo/a, incapacitado/a o tiene cargas familiares
 - Está realizando formación reglada/ocupacional
 - No quiere tener un empleo
 - Otros: _____ [pasar a preg.17]
- 16) ¿QUÉ MÉTODOS HA UTILIZADO PARA ENCONTRAR EMPLEO?
- SPEPA
 - Prensa
 - Internet
 - Autocandidatura

- Red de contactos
- Otros: _____
- 17) ¿HA REALIZADO TRABAJO RETRIBUIDO ALGUNA VEZ?
- Sí
- No
- 18) ¿POR QUÉ MOTIVO NO HA TRABAJADO NUNCA?
- Tener que completar sus estudios o formación
- Tener responsabilidades familiares o personales
- Enfermedad o incapacidad propia
- Percibiendo algún tipo de prestación económica PNC, RAI, viudedad, jubilación...
- Otras situaciones _____ [pasar a preg.21]
- 19) ANTES DE SER PRECEPTOR/RA; BENEFICIARIO/A DEL SSB, USTED ¿TRABAJÓ?
- Permanentemente
- Periódicamente, durante largos períodos de tiempo
- Esporádicamente, durante cortos períodos de tiempo
- 20) ¿PODRÍA INDICARME CUÁLES HAN SIDO LOS TRES EMPLEOS MÁS RESEÑABLES EN SU VIDA LABORAL?
- | EMPLEO REALIZADO 1 | EMPLEO REALIZADO 1 | EMPLEO REALIZADO 1 |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| Contrato _____ | Contrato _____ | Contrato _____ |
| Duración _____ | Duración _____ | Duración _____ |
| Empresa _____ | Empresa _____ | Empresa _____ |
- 21) SI LE OFRECIERAN AHORA UN TRABAJO ADECUADO A SUS EXPECTATIVAS, ¿PODRÍA EMPEZAR A TRABAJAR A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE?
- Sí
- No podría empezar en ese plazo por:
- Tener que completar sus estudios o formación
- Tener responsabilidades familiares o personales
- Enfermedad o incapacidad propia
- Otras causas: _____
- 22) ¿QUÉ TIPO DE JORNADA LABORAL LE GUSTARÍA TENER EN CASO DE ENCONTRAR UN EMPLEO?
- Completa
- Parcial
- 23) ¿QUÉ CONDICIONES HORARIAS ACEPTARÍA EN UN PUESTO DE TRABAJO?
- Mañanas
- Tardes
- Mañanas y tardes
- Noches
- Fines de semana y/o festivos
- Indiferente

- 24) ¿ACEPTARÍA DESPLAZARSE FUERA DE CORVERA Y PARA TRABAJAR?
 Sí
 No

- 25) ¿PODRÍA DECIRME CUÁL ES EL SALARIO BASE DE UNA CAJERA DE SUPERMERCADO, CON UN CONTRATO A JORNADA COMPLETA DE LUNES A SÁBADO?
-

- 26) ¿PODRÍA DECIRME CUÁL ES EL SALARIO BASE DE UN SOLDADOR CON LA CATEGORÍA DE PEÓN, CON UN CONTRATO A JORNADA COMPLETA DE LUNES A SÁBADO?
-

- 27) ¿PODRÍA DECIRME CUÁL ES EL SALARIO BASE DE UNA SECRETARIA EN UNA EMPRESA DE ALUMINIOS A MEDIA JORNADA DE LUNES A VIERNES?
-

- 28) SEÑALE CUÁLES DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES ESTARÍA DISPUESTO/A A REALIZAR Y LAS QUE NUNCA REALIZARÍA

Albañil	Sí	No
Auxiliar ayuda domicilio	Sí	No
Ayudante de cocina	Sí	No
Cajera/o	Sí	No
Calderero/a	Sí	No
Camarera/o	Sí	No
Camarera/o de pisos	Sí	No
Camionero/a	Sí	No
Carnicero/a	Sí	No
Carpintero/a	Sí	No
Chapista	Sí	No
Cocinero/a	Sí	No
Comercial	Sí	No
Conductor/a taxi	Sí	No
Conductor/a de autobuses	Sí	No
Conserje	Sí	No
Cuidador/a infantil	Sí	No
Dependiente/e	Sí	No
Electricista	Sí	No
Electromecánico/a de vehículos	Sí	No
Empleado/a administrativa	Sí	No
Fontanero/a	Sí	No
Limpiador/a	Sí	No
Mozo/a de almacén	Sí	No
Operador/a de máquinas de coser	Sí	No
Operador/a de lavandería y tintorería	Sí	No
Panadero/a, pastelero/a	Sí	No
Peluquera/o	Sí	No
Peón/a agrícola	Sí	No
Peón/a de la construcción	Sí	No
Pescadero/a	Sí	No
Jardinero/a	Sí	No
Pintor/a	Sí	No
Soldador/a	Sí	No
Teleoperador/a	Sí	No
Vigilante de seguridad	Sí	No

- 29) DEL LISTADO ANTERIOR, ¿PODRÍA INDICAR LAS TRES PROFESIONES QUE ESTARÍA DISPUESTO/A A DESEMPEÑAR PRIORITARIAMENTE?
- _____
- _____
- _____
- 30) ¿CUÁNTO CONSIDERA QUE SERÍA EL SALARIO ADECUADO PARA CADA UNA DE LAS TRES PROFESIONES QUE HA SEÑALADO?
- _____
- _____
- _____
- 31) ¿SE HA ENCONTRADO CON SITUACIONES DISCRIMINATORIAS HACIA SU PERSONA EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO Y/O ACCESO A FORMACIÓN?
- No, nunca
- En ocasiones
- Sí
- Edad
- Sexo
- Pertenencia a minoría étnica
- Carencia de experiencia laboral
- Falta de formación
- Discapacidad
- Inmigrante

III / EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO E INTERESES PERSONALES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN

- 32) ¿QUÉ TIPO DE ESTUDIOS O DE FORMACIÓN HA SEGUIDO?
- Formación reglada
- _____
- Formación ocupacional
- _____
- 33) ¿HA FINALIZADO LA FORMACIÓN RESEÑADA?
- Sí (pasar a preg. 36)
- No
- No (continúa en el proceso formativo)
- 34) ¿PODRÍA DECIR CUAL ES EL MOTIVO POR EL QUE NO HA REALIZADO NINGÚN TIPO DE FORMACIÓN?
- Desinterés por la formación
- No haber superado procesos de selección
- No encontrar oferta formativa adecuada a mis expectativas
- Por enfermedad, incapacidad o tener obligaciones familiares
- No lo considero necesario
- Otros: _____
- 35) ¿RECIBES APOYO EXPRESO DE TUS FAMILIARES Y AMIGOS PARA QUE INICIES / CONTINÚES / FINALICES CURSOS DE FORMACIÓN?
- Sí
- No
- 36) ¿CREES QUE HACER ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN LE AYUDARÍA A ENCONTRAR ALGÚN TRABAJO?
- Sí
- No

- 37) EN RELACIÓN A LAS PROFESIONES QUE HAS SEÑALADO ANTERIORMENTE Y QUE LE GUSTARÍA REALIZAR ¿TIENE LA FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA LABORAL NECESARIA?
- Sí, en todas
- Sí, en dos de las señales
- Sólo en una
- No, en ninguna
- 38) ¿ESTARÍA DISPUESTO/A A FORMARSE PARA DESEMPEÑAR ESAS PROFESIONES?
- No. (pasar a preg.42)
- Ya tengo suficiente formación
- Desinterés por la formación
- No haber superado procesos de selección
- No encontrar oferta formativa adecuada a mis expectativas
- Por enfermedad, incapacidad o cargas familiares
- Otros: _____
- Sí
- 39) ¿QUÉ HORARIO LE RESULTARÍA MÁS CÓMODO PARA REALIZAR FORMACIÓN?
- Mañanas
- Tardes
- Indiferente
- 40) ¿QUÉ DURACIÓN CREE QUE SERÍA LA ADECUADA PARA RECIBIR FORMACIÓN OCUPACIONAL?
- Menos de 1 mes
- Entre 1 y 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 y 1 año
- La pertinente según la profesión elegida
- 41) ¿ESTARÍA INTERESADO/A EN RECIBIR FORMACIÓN EN ALGUNA PROFESIÓN EN CONCRETO? (ESPECIFICAR)
- _____
- _____
- 42) ¿POR QUÉ CREE QUE NO ENCUENTRA TRABAJO Y POR LO TANTO, ESTÁ USTED EN PARO?
- _____
- _____

DATOS DE LA ENTREVISTA

Día _____

Mes _____

Hora (0-24h.) _____

Duración [minutos] _____

Entrevistador/a _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2

Prospección del tejido empresarial

Nombre y Apellidos _____

Empresa _____

Dirección _____

C.P. _____ Teléfono _____ E-mail _____

Sector _____

I / PLANTILLA DE TRABAJADORES

- 1) TOTAL
 Autónomo
 Temporal
 Indefinido
- 2) RELACIÓN DE DEPARTAMENTOS Y EMPLEOS ESPECÍFICOS DE LA EMPRESA (Codificar reverso)

II / PREVISIONES DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL

- 3) ¿TIENEN PREVISIÓN DE REALIZAR NUEVAS CONTRATACIONES DE PERSONAL?
 Sí
 No
 NS / NC
- 4) MOTIVO
 Refuerzos
 Vacaciones
 Otros _____
- 5) ¿CUÁNDO?
 0-3 meses
 3-6 meses
 6-12 meses
 + 12 meses
- 6) ¿CUANTOS PUESTOS?
- 7) ¿QUÉ PUESTOS?
1 _____
2 _____
3 _____

- 8) ¿QUÉ REQUISITOS SON NECESARIOS PARA ESTOS PUESTOS?
- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

III / MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO

- 9) MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO
- Bolsa de trabajo
 - Autocandidaturas
 - SPEPA
 - ETT´s
 - Entidades
 - Red de contactos
 - Anuncio prensa/internet
 - Alumnado prácticas
 - Otros: _____

IV / FORMACIÓN

- 10) ¿ACEPTARÍA ALUMNADO EN PRÁCTICAS?

- Sí
- No
- NS/NC

- 11) ¿EN QUÉ PUESTOS?

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

- 12) ¿CON QUÉ DURACIÓN?

- ← 1 mes
- 1-2 meses
- 2-3 meses
- + 3 meses
- Indiferente

V / OBSERVACIONES

1) **RELACIÓN DE DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA**

- Administración y finanzas (administrativos/as)
- Atención al cliente
- RRHH
- Compras/ventas
- Informática
- Logística/almacén/transporte
- Otros: _____

2) **EMPLEOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR**

AUTOMOCIÓN

1. Chapista - pintor/a
2. Electromecánico/a
3. Mecánico/a

COMERCIO

1. Cajero/a
2. Carnicero/a-charcutero /a
3. Dependiente/a de comercio
4. Encargado/a de tienda
5. Frutero/a
6. Panadero/a, pastelero/a
7. Pescadero/a
8. Reponedor/a
9. Vendedor/a especializado/a

CONSTRUCCIÓN

1. Albañil
2. Cantero/a
3. Delineante
4. Encargado/a de obra
5. Encofrador/a
6. Escayolista
7. Ferrallista
8. Fontanero/a
9. Operador/a de maquinaria
10. Peón/a
11. Pintor/a
12. Solador/a - alicatador/a

HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN

1. Auxiliar de pisos y limpieza
2. Ayudante/a de cocina
3. Camarero/a
4. Cocinero/a
5. Recepcionista

INDUSTRIA TEXTIL Y CALZADO

1. Auxiliar de lavandería industrial
2. Maquinista-operario/a de confección
3. Planchador/a

LOGÍSTICA, ALMACÉN Y TRANSPORTE

- 33. Carretillero /a
- 34. Comercial
- 35. Conductor/a de autobús
- 36. Conductor/a de camión
- 37. Mozo/a almacén
- 38. Operario/a cadena producción
- 39. Repartidor/a

METAL

- 40. Ajustador mecánico / tornero fresador
- 41. Calderero/a Industrial
- 42. Calorifugador/a
- 43. Carpintero/a metálico y PVC
- 44. Electricista industrial
- 45. Electromecánico /a
- 46. Fontanero/a
- 47. Frigorista
- 48. Instalador/a de energía solar fotovoltaica
- 49. Instalador mant. sistemas de climatización
- 50. Mecánico/a reparador
- 51. Montador/a instalador de máquinas y equipos industriales
- 52. Montador/mantenedor de const. metálicas
- 53. Soldador/a
- 54. Tubero/a industrial
- 55. Técnico/a de fabricación
- 56. Técnico/a de mantenimiento industrial

SEGURIDAD, SERVICIOS A EDIFICIOS Y REPARACIONES

- 57. Limpiador/a
- 58. Jardiner/a
- 59. Vigilante/a de seguridad

SERVICIOS A LAS PERSONAS DEPENDIENTES

- 60. Auxiliar ayuda a domicilio

SERVICIOS PERSONALES

- 61. Esteticista
- 62. Peluquero/a

OTROS OFICIOS

- 3) ¿TIENEN SERVICIOS SUBCONTRATADOS?
- Limpieza
 - Seguridad
 - Asesoría técnica
 - Transporte
 - Otros: _____





Bibliografía y fuentes de información

Informes sobre OCUPACIONES con Tendencia Positiva en la Contratación en los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2012. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo.

El perfil de la oferta de empleo. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo.

Informe de mercado de trabajo en Asturias. Datos de 2011. Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo.

El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral. Equipo Promotions, 2004.

Modelo metodológico para la inserción sociolaboral de personas gitanas; una apuesta por la inclusión social a través del empleo. Fundación Secretariado Gitano, 2009.

El empleo en la población gitana del Principado de Asturias. Un estudio comparado, 2009.

Prospección de empresas: una aproximación metodológica desde la iniciativa Equal, 2004.

Estudio de necesidades formativas ocupacionales en municipios menores de 10.000 habitantes de la Provincia de Jaén. Diputación Provincial de Jaén.

www.sepe.es

www.trabajastur.com

www.ine.es

www.educastur.com

www.facc.info

www.gitanos.org

www.corvera.es

NOTAS

NOTAS

NOTAS



