

SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “HOSTELERÍA” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS
TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL
DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y
GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y
BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO
TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Ejecutada al amparo de la ORDEN de 23 de octubre de 2009, y de la RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de investigación e innovación.

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Ejecutada



SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “HOSTELERÍA” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

La **Unión General de Trabajadores de Andalucía**, consciente de la necesidad de intervención en materia de formación para trabajadoras y trabajadores de baja cualificación, propuso la realización de esta investigación¹ cuyos principales resultados, referidos al ámbito profesional “**Hostelería**”, os presentamos.

El estudio pretende definir los niveles de cualificación en competencias básicas transversales de los trabajadores y las trabajadoras con bajo nivel de cualificación, puesto que son un colectivo de participación prioritaria en las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo² en Andalucía.

Entre los objetivos generales perseguidos también se encuentra el de incrementar las posibilidades de inserción laboral y reducir la probabilidad de exclusión social y laboral de estos trabajadores y trabajadoras, mediante una mayor adecuación de la oferta formativa.

PRESENTACIÓN

Con la aplicación de métodos y técnicas de carácter cualitativo y cuantitativo basados en una investigación de tipo descriptivo, se ha recopilado **información primaria** mediante un meticuloso trabajo de campo³ que, tras su realización, ha facilitado la generación de algunos de los **principales resultados** que exponemos en este documento.

El estudio también cuenta con un completo **marco teórico y socioeconómico** realizado a partir del análisis de **fuentes de información de carácter secundario** que permitió contextualizar el ámbito de la investigación.

¹ Esta Acción de Investigación e Innovación, que se realizó por iniciativa de la Unión General de Trabajadores de Andalucía con la dirección y ejecución técnica de la Dirección Territorial de Andalucía del Instituto de Formación y Estudios Sociales, ha sido financiada por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y por el Fondo Social Europeo.

² La Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos, establece en su artículo 8.3. que serán “*colectivos prioritarios, siendo prioritaria su participación en las actuaciones para la formación, entre otros, el conformado por [...] c) Las personas trabajadores de baja cualificación*”. BOJA núm. 214, de 3 de noviembre de 2009.

³ El trabajo de campo realizado para obtener los resultados referentes al ámbito profesional “Hostelería” ha consistido en:

- 16 entrevistas semiestructuradas a empresarios y expertos del ámbito profesional.
- 1 grupo de discusión con trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional.
- 90 encuestas (según diseño muestral) a trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional en la CC.AA de Andalucía.

CONCEPTOS CLAVE

¿Qué entendemos por cualificación profesional?

Según la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional⁴ es un "conjunto de **competencias profesionales** con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral".

¿Cómo definimos el término competencia?

Siguiendo la definición adoptada por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), la entendemos como "el conjunto de **conocimientos y capacidades** que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo"⁵.

¿Qué entendemos por competencias básicas transversales?

Son habilidades y capacidades que no están relacionadas con una actividad profesional concreta, forman parte del mundo laboral de forma generalizada, por lo que **se pueden identificar en todas las cualificaciones**.

¿Qué entendemos por trabajadoras y trabajadores con bajo nivel de cualificación?

Son aquellos que poseen **competencias en un conjunto reducido de actividades relativamente simples**, siendo sus conocimientos teóricos y capacidades prácticas limitados (definición basada en la aportada por el INCUAL).

¿Cuáles son las ocupaciones desempeñadas por las trabajadoras y los trabajadores con bajo nivel de cualificación de este ámbito profesional?

Para delimitar el perfil de los trabajadores de bajo nivel de cualificación se utilizó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Concretamente, se seleccionaron las cualificaciones detalladas en la Tabla H1 y se tomaron como referencia las ocupaciones que se muestran.

Cualificaciones Profesionales Seleccionadas (nivel I)	Ocupaciones incluidas	
Operaciones básicas de cocina	- Auxiliar de cocina. - Ayudante de cocina	- Empleado de pequeño establecimiento de restauración
Operaciones básicas de restaurante y bar	- Empleado de pequeño establecimiento de restauración - Ayudante de camarero	- Ayudante de bar - Auxiliar de colectividades
Operaciones básicas de catering	- Auxiliar de colectividades - Preparador o montador de catering	- Auxiliar de preparación/montaje de catering
Operaciones básicas de pisos en alojamientos	- Camarera/o de pisos, en establecimientos de alojamiento turístico sea cual sea su tipología, modalidad o categoría - Valets o mozos de habitaciones	- Auxiliar de pisos y limpieza - Auxiliar de lavandería y lencería en establecimientos de alojamiento
Operaciones básicas de pastelería	- Ayudante de pastelería.	

Tabla H1. Cualificaciones y ocupaciones seleccionadas tomadas de la Familia Profesional Hostelería y Turismo..

⁴ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 47, de 20 de junio de 2002.

⁵ *Ibidem*

PRINCIPALES RESULTADOS

¿Qué perfil tienen estas trabajadoras y trabajadores?

Nos encontramos con mujeres en su gran mayoría de mediana edad, nacionalidad española y nivel formativo bajo. El colectivo de inmigrantes procedentes de Latinoamérica también es destacable.

En este ámbito laboral tienen escasas posibilidades de promoción, con salarios bajos y alta eventualidad.

¿Qué necesidades de formación presentan?

La formación en competencias transversales es considerada de gran importancia y necesaria para mejorar en el desempeño de tareas profesionales y, sobre todo, para promocionar o cambiar de ámbito profesional.

TRANSVERSALES	ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de otros idiomas - Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar riesgos laborales - Capacidad para trabajar en equipo. - Habilidades en informática y navegación por internet - Habilidades sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos generales del ámbito profesional - Prevención de riesgos laborales específicos para la Hostelería - Conocimientos y habilidades para el montaje y preparación de platos - Conocimientos y habilidades para la preparación de combinados y bebidas

¿Qué características deben tener los cursos formativos ofertados?

La modalidad idónea es la presencial, con una metodología muy práctica y participativa que se vincule al mundo empresarial en el que se representen situaciones a las que deben hacer frente día a día.

Para la realización de cursos formativos se proponen las temporadas de baja actividad laboral del sector hostelero y se plantea la necesidad de realizarlos dentro de la jornada laboral.

¿Cuáles son sus principales motivaciones para formarse?

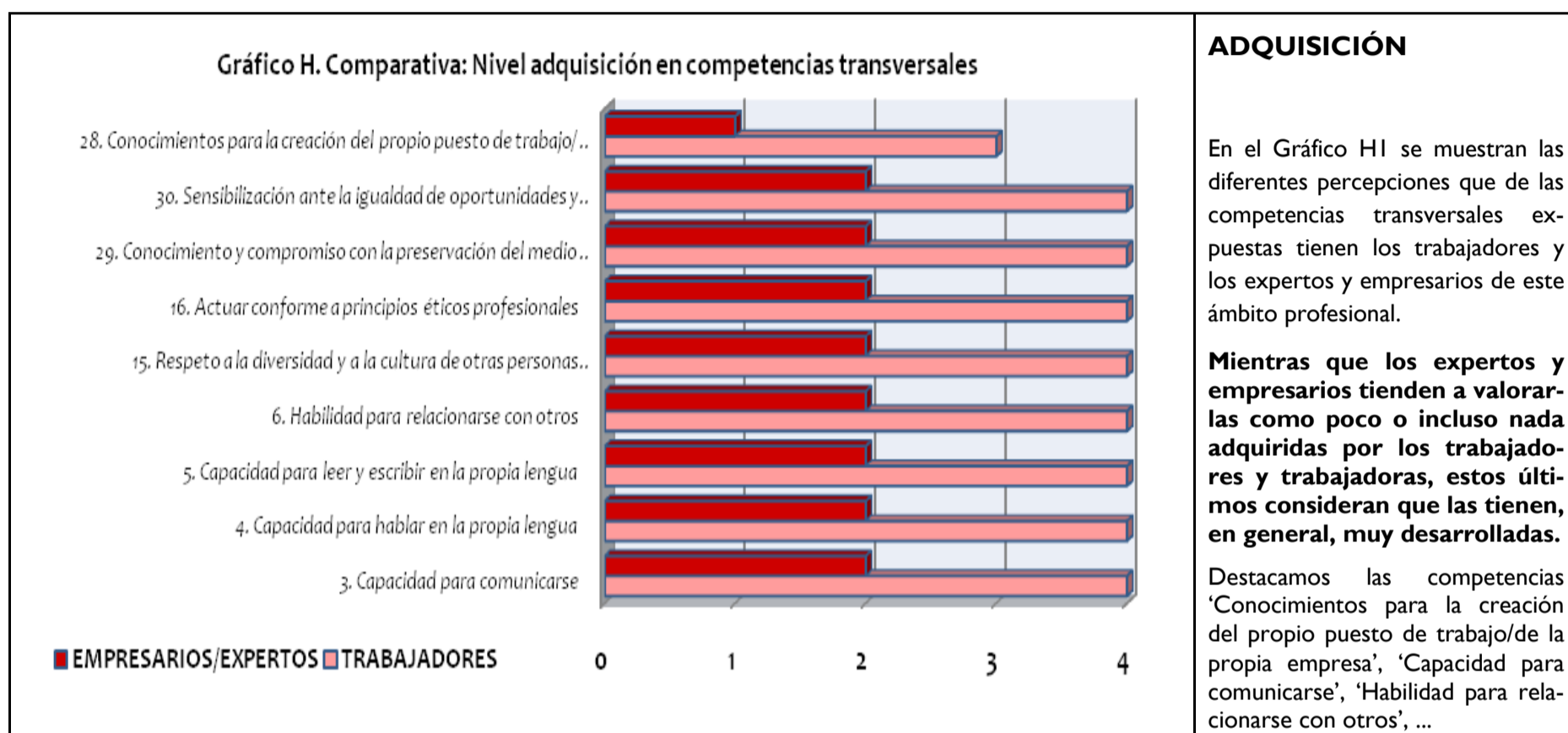
Las trabajadoras y trabajadores de este ámbito profesional encuentran motivación hacia la formación porque consideran que puede facilitarles un aumento en su remuneración, promocionar, adquirir o mantener el puesto de trabajo y también les puede facilitar la posibilidad de cambiar de sector de actividad.

	BARRERAS	SOLUCIONES
Relacionadas con los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de tiempo - Falta de motivación - Falta de expectativas ante la formación - Poca valoración del trabajo que realizan 	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciación de los trabajadores sobre la importancia de la formación - Reconocimiento social y laboral de la formación
Relacionadas con el ámbito profesional o la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa no cede tiempo para la formación - Turnos variables - Falta de disponibilidad horaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganizar los turnos de trabajo - Ceder tiempo para la formación en horario laboral.
Relacionados con la oferta formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de difusión e información de la oferta formativa - Cursos poco adaptados a la realidad del entorno - Oferta formativa insuficiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la difusión de la oferta formativa - Adaptar la oferta formativa a las previsiones de futuro
Relacionadas con los representantes de los trabajadores y organizaciones sindicales	_____	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor difusión de la oferta formativa - Formar en negociación colectiva - Negociar la formación en horario laboral
Relacionadas con diferentes Agentes e Instituciones	_____	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor difusión de la oferta formativa - Aprovechar los medios y recursos de la Administración y de los diversos agentes sociales.

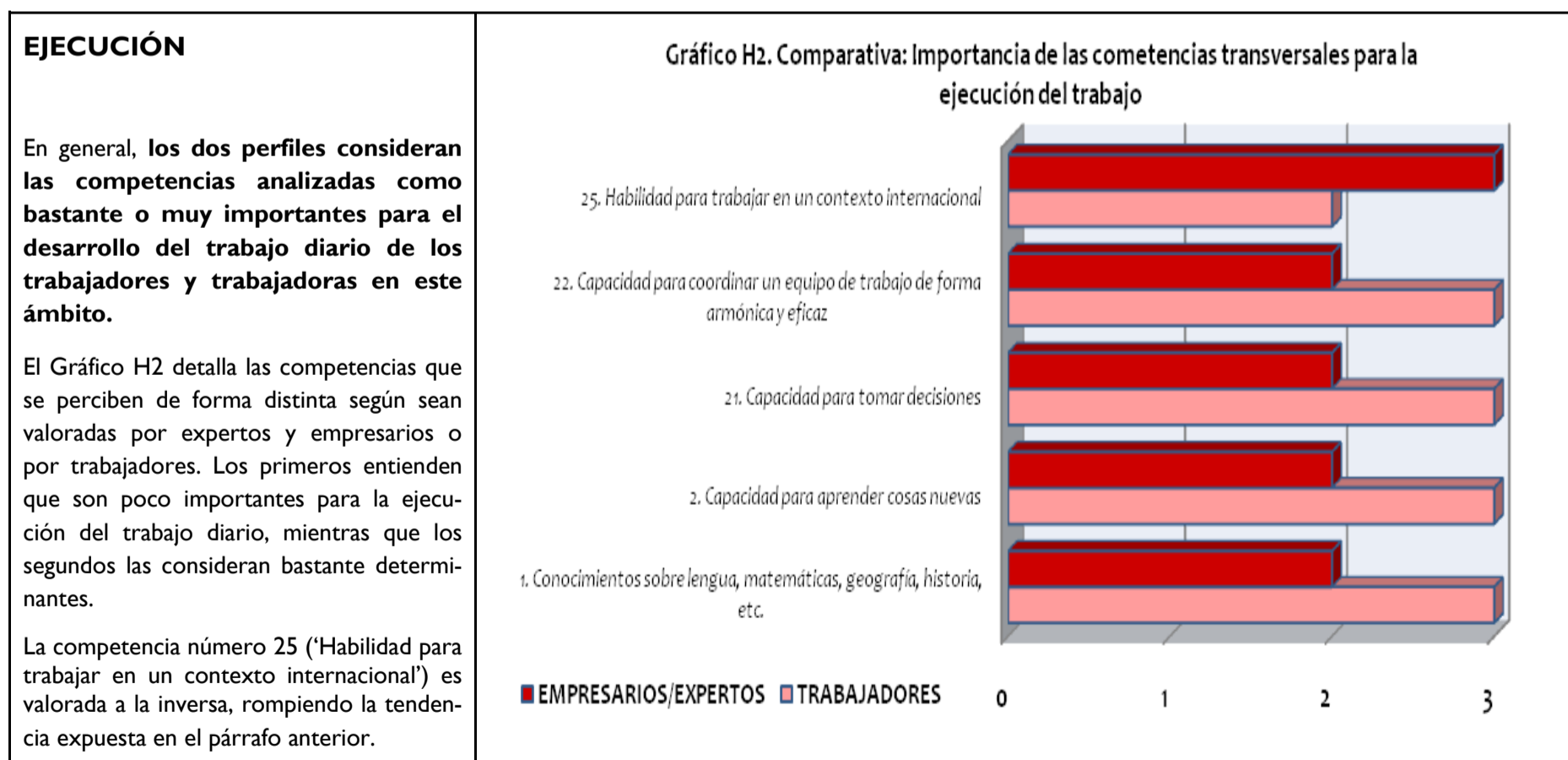
Destaca “falta de tiempo” como una de las principales barreras señaladas por los informantes, junto con “falta de difusión e información de la oferta formativa”. Entre las soluciones planteadas coinciden mayoritariamente en “ceder tiempo para la formación en horario laboral” y “mejorar la difusión de la oferta formativa”.

PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

A continuación se presentan parte de los resultados obtenidos tras el análisis de competencias transversales desarrollado en este estudio. Rescatamos las valoraciones de algunas de las **30 competencias transversales evaluadas⁶ desde dos perspectivas**: la aportada por las trabajadoras y trabajadores del ámbito profesional y la de los empresarios y expertos del mismo ámbito.



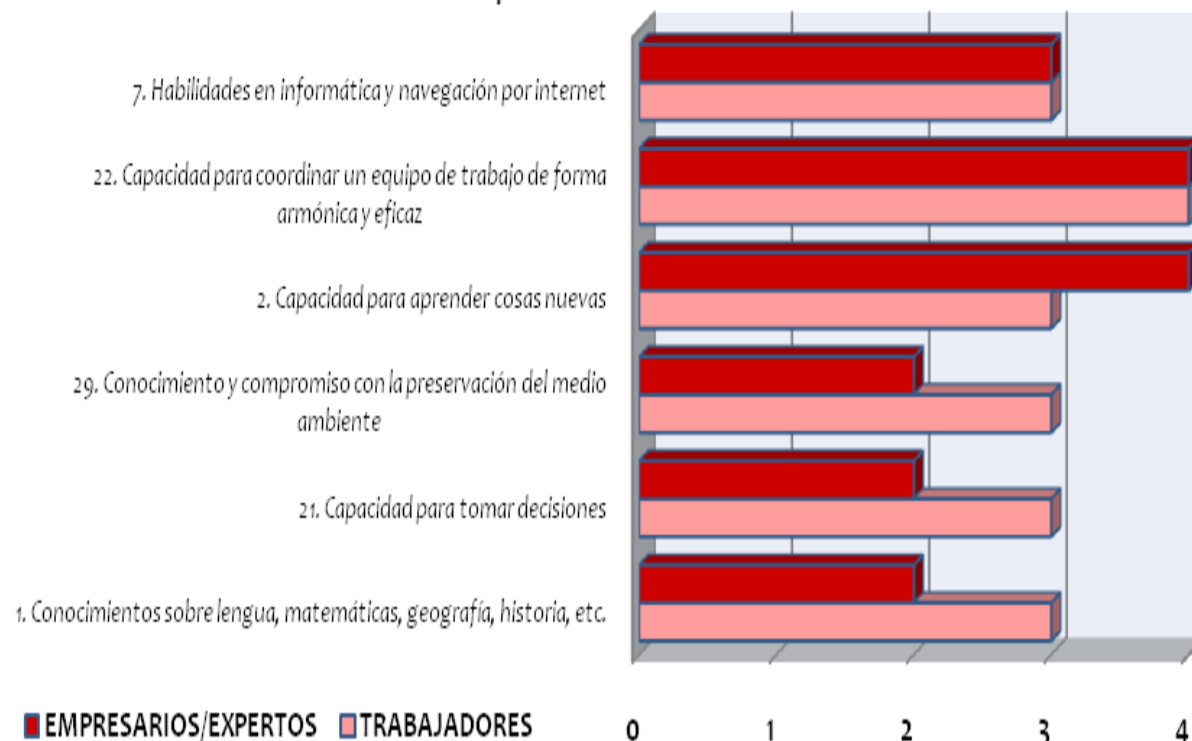
COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada adquirida	Poco adquirida	Bastante adquirida	Muy adquirida



⁶ Estas 30 competencias transversales (comunes a todos los ámbitos profesionales estudiados) forman parte de la **Escala de Estimación** usada durante la ejecución del trabajo de campo. Este instrumento facilitó la valoración de cada una de las competencias transversales citadas según cuatro niveles: **nivel de adquisición**, **nivel de importancia para la ejecución del trabajo diario**, **nivel de importancia para la promoción laboral** y **nivel de importancia para la movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional**. Se utilizó una escala nominal para asignar la puntuación numérica (de 1 a 4) más adecuada según el informante.

PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Gráfico H3. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la promoción laboral



PROMOCIÓN

Todas las competencias transversales evaluadas son consideradas por los informantes como bastante importantes y/o muy importantes para la promoción laboral de los trabajadores y trabajadoras de este ámbito profesional.

Sin embargo, desde el punto de vista de los expertos y empresarios consultados, tal y como se ve en el Gráfico H3, las competencias 1 ('Conocimientos sobre lengua, matemáticas, geografía, etc. '), 21 ('Capacidad para tomar decisiones') y 29 ('Conocimientos y compromiso con la preservación del medio ambiente') son escasamente determinantes para facilitar la promoción laboral de los trabajadores y trabajadoras del ámbito hostelero (mientras que éstos últimos las consideran bastante importantes).

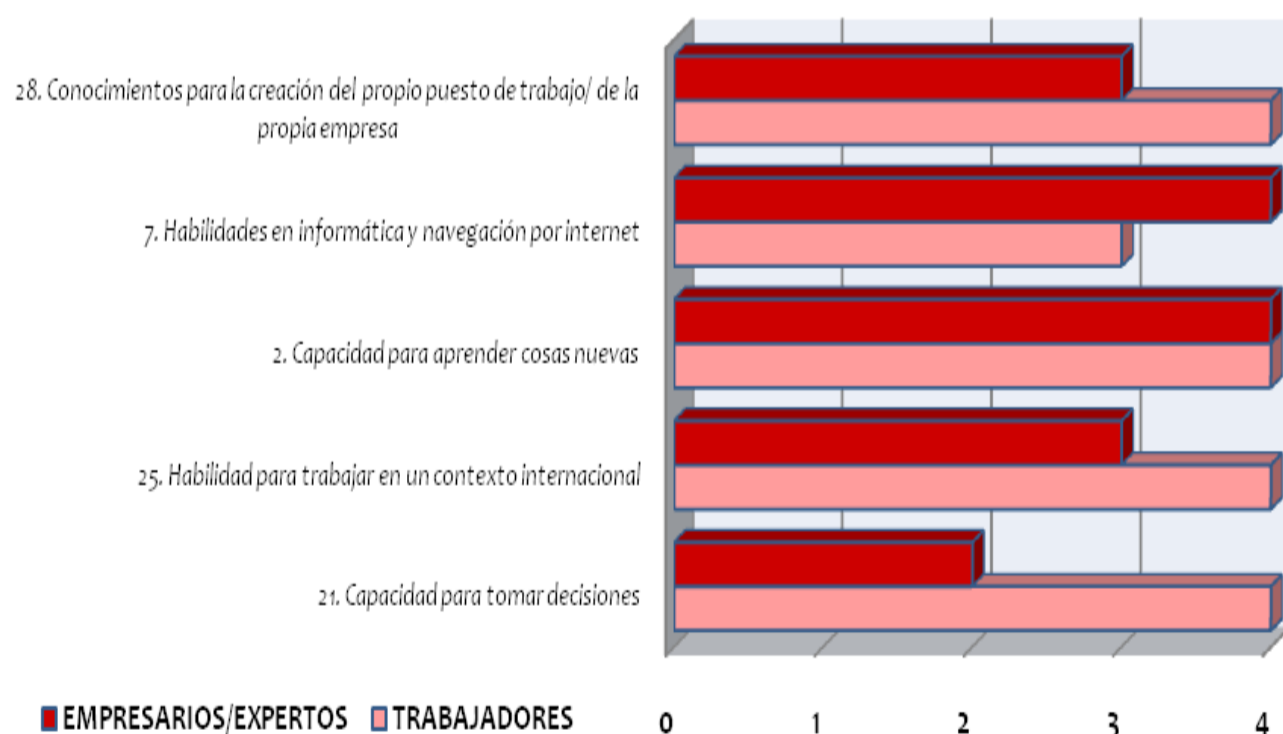
COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

MOVILIDAD

Tanto trabajadores como expertos y empresarios consultados para el ámbito profesional de "Hostelería" entienden que todas las competencias transversales evaluadas son bastante o muy importantes para promover la movilidad laboral de los primeros a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional.

En el Gráfico H4, que muestra esta tendencia, destaca la competencia 21 ('Capacidad para tomar decisiones') puesto que es considerada de poca importancia para la movilidad laboral de los trabajadores según los expertos y empresarios, mientras que los propios trabajadores la consideran muy importante.

Gráfico H4. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la movilidad laboral



COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

Finalmente, adjuntamos la **Tabla H2** con las 30 competencias valoradas por los informantes según los niveles establecidos y con el valor más reiterado (estadístico descriptivo: moda).

COMPETENCIAS TRANSVERSALES (H)	ADQUISICIÓN		EJECUCIÓN		PROMOCIÓN		MOVILIDAD	
	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO
1. Conocimientos sobre lengua, matemáticas, geografía, historia, etc.	3	2	3	2	3	2*	3	3
2. Capacidad para aprender cosas nuevas	4	3	3	2*	3	4	4	4
3. Capacidad para comunicarse	4	2	4	3	4	4	4	4
4. Capacidad para hablar en la propia lengua	4	2	4	3	3	4	4	4
5. Capacidad para leer y escribir en la propia lengua	4	2	3	3	4	4	4	4
6. Habilidad para relacionarse con otros	4	2	4	4	4	4	4	4
7. Habilidades en informática y navegación por internet	3	2	2	1	3	3*	3	4
8. Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas	4	3	4	4	4	4	4	4
9. Capacidad para sacar conclusiones	3	2	3	4	3	4	3	4
10. Capacidad para analizar y sintetizar la información	3	2	3	3	3	4	4	3
11. Capacidad encontrar puntos fuertes y débiles en lo que hace uno mismo y en lo que hacen los demás	3	2	3	3*	3	4	4	4
12. Capacidad para organizar actividades o tareas y distribuirías según el tiempo del que disponemos	4	2*	4	4	4	4	4	4
13. Capacidad para resolver problemas	3	2	3	3*	4	4	4	4
14. Capacidad para adaptarse a situaciones en las que no hemos estado antes	3	2	3	3*	3	4	4	4
15. Respeto a la diversidad y cultura de otras personas valorándolas como algo positivo y enriquecedor	4	2	4	4	4	4	4	4
16. Actuar conforme a principios éticos profesionales	4	2	4	4	4	4	4	4
17. Capacidad creativa	3	2	3	3	3	3	3*	3
18. Conocimiento de otros idiomas	2	2	3	4	4	4	4	4
19. Capacidad para aplicar en la práctica lo que se ha aprendido	3	2*	3	3	3	4	4	3*
20. Habilidad para trabajar y aprender sin la ayuda de otra persona	3	2	3	3	3	4	4	4
21. Capacidad para tomar decisiones	3	2	3	2	3	2*	4	2*
22. Capacidad para coordinar un equipo de trabajo de forma armónica y eficaz	3	2	3	2	4	4	4	4
23. Capacidad para poner en marcha nuevas iniciativas y actuaciones	3	2	3	3	3	3	4	4
24. Habilidad para buscar y utilizar información proveniente de fuentes diversas	3	2	3	3	3	3	4	3
25. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	2	1*	2	3	3	3	4	3
26. Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar los riesgos laborales	3	2	4	3*	3	4	4	3
27. Conocimientos y habilidades para la propia orientación profesional y laboral	3	2	3	4	3	4	4	4
28. Conocimientos para la creación del propio puesto de trabajo/ de la propia empresa	3	1	3	4	3	3	4	4
29. Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente	4	2	3	4	3*	2	4	3
30. Sensibilización ante la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres	4	2	4	4	4	4	4	4

*Existen varias **modas**. Se muestra el menor de los valores

Nivel de importancia	Nivel de adquisición			
	1	2	3	4
	Ninguna	Poca	Bastante	Mucha
Nivel de adquisición	Nivel de importancia			
	1	2	3	4
	Nada	Poco	Bastante	Mucho

Tabla H2. Competencias transversales y valor modal obtenido.

ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Informe completo disponible en:

<http://formacionyempleo.ugt-andalucia.com/publicaciones?page=2>

Para más información:

INSTITUTO DE FORMACIÓN
Y ESTUDIOS SOCIALES



IFES

Instituto de Formación y Estudios Sociales
Dirección Territorial de Andalucía
Departamento de Investigación y Programas Europeos

Teléfono: 954 25 07 63

www.ifes.es

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Andalucía

Ejecutada



IFES