

NECESIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

2021



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo



INDICE

INTRODUCCIÓN	2
METODOLOGÍA	4
PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR EN LA REGIÓN	5
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES/AS	8
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A EMPRESAS	16
CONCLUSIONES Y RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	25
BIBLIOGRAFÍA	29

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el sector de la construcción está mejorando sus datos de empleo. Tras la crisis económica-financiera que destruyó miles de empleos en el sector, cayendo el empleo de 2,8 millones de trabajadores y trabajadoras en el 2008 hasta los 800.000, se ha ido produciendo una regeneración paulina del sector en términos de empleo, hasta alcanzar los actuales 1,3 millones de empleos.

Las nuevas oportunidades que llegarán a través de los Fondos Europeos supondrán un nuevo impulso en la mejora del sector, que podrían dejar en el sector unos 40.000 millones de euros, bien a través de proyectos de rehabilitación, obra nueva, energías renovables o infraestructuras, y que podrían generar en torno a 700.000 puestos de trabajo en el corto y medio plazo.

La duda es si las empresas podrán asumir todas estas nuevas obras dado que en los últimos meses hemos podido comprobar en distintos medios de comunicación como la patronal del sector y la propia Fundación Laboral de la Construcción, han manifestado su preocupación por la falta de mano de obra cualificada en todas las ramas, y el problema generacional que atraviesa el sector.

El estudio de diversas fuentes bibliográficas (estudios e investigaciones realizados por distintas entidades y grupos empresariales del sector) coinciden en que el sector goza en España de una nueva época dorada que puede verse cercenada por dos problemas que el sector arrastra desde hace tiempo y que se han agravado en los últimos meses, como son la falta de mano de obra cualificada y el fuerte aumento de los costes de edificación.

La gran avalancha de demanda en la **producción de materiales** para la construcción, provocados por la recuperación económica global y el incremento del precio de materias primas básicas como son la madera, el hierro, el cobre, el acero o el aluminio y del cemento, debido al incremento en el comercio de derechos de emisión de CO₂, ambos factores, han obligado al sector a redefinir las normas y decisiones al respecto del precio que deben llevar sus productos y servicios.

En lo que respecta a la escasez de mano de obra cualificada, la actualización de las competencias profesionales son imprescindibles para la inserción y reinserción profesional de la población activa y, además, la cualificación y recualificación de los trabajadores y las trabajadoras facilitan la promoción profesional, aumentan las posibilidades de estabilidad en el empleo a la vez que mejoran la competitividad productiva, por ello es importante a través del trabajo de campo adelantarse a las necesidades formativas del sector para orientar el diseño de la oferta formativa.

De este modo, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Extremadura en colaboración y con la financiación de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, ha realizado un estudio de investigación en el sector de la construcción para detectar las necesidades formativas presentes y futuras y así contribuir a la mejora de la oferta formativa. El diseño de las acciones formativas debe realizarse en base a la prospección del mercado de trabajo atendiendo a las necesidades de cualificación de la población activa y a las demandas de los sectores productivos. Todo ello con el fin último de reforzar y actualizar oportunamente la profesionalización de las personas que trabajan en el sector como palanca para conseguir unas empresas más eficientes y competitivas, a la vez que se genera información y elementos de juicio para elaborar políticas de formación actualizadas para el sector en Extremadura.

Desde UGT Extremadura, queremos agradecer la colaboración de todas y todos las y los agentes que han participado y proporcionado información al respecto (agentes de empleo, orientadores/as y prospectores/as laborales de la Junta de Extremadura, Observatorio de empleo de la Junta de Extremadura, empresarios y empresarias del sector, trabajadoras y trabajadores anónimos y por último a la Fundación Laboral de la Construcción de Extremadura que desde los inicios de esta investigación nos ha proporcionado información adecuada para contextualizar adecuadamente el objeto de la misma.

METODOLOGÍA

La investigación que nos ha ocupado durante estos meses es de ámbito regional, y el sujeto de estudio son los trabajadores y trabajadoras del sector, y los empresarios y empresarias. Así, se han analizado paralelamente, tanto las necesidades formativas del capital humano y el conocimiento que tienen de las mismas, y por otro lado las necesidades formativas de las empresas, atendiendo a dos objetivos principales:

- Reforzar y actualizar la profesionalización de las personas que trabajan en el sector.
- Proporcionar información y elementos de utilidad a la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura a la hora de diseñar ofertas formativas adaptadas a las necesidades de las empresas en cada momento.

Para llevar a cabo la investigación, se ha realizado un muestreo aleatorio estratificado por el doble criterio de tamaño de la empresa y trabajadores y trabajadoras ocupados y ocupadas en el sector. Así se ha calculado una muestra aleatoria estratificada para los trabajadores y trabajadoras del sector, según el criterio de ocupados/as, por situación profesional, bajo el supuesto de error máximo del 5%, para un nivel de confianza del 95%, dando como resultado un total de 378 encuestas.

En el caso de las empresas se ha realizado un muestreo aleatorio estratificado por el criterio de tamaño de la empresa, bajo el supuesto de error máximo del 5%, para un nivel de confianza del 95%, dando como resultado un total de 350 encuestas.

Para la recogida de información se han utilizado dos herramientas, por un lado, se han realizado encuestas a la población trabajadora y a las empresas (metodología de investigación cuantitativa), y por otro se han llevado a cabo grupos de discusión/focal groups (metodología de investigación cualitativa), con los distintos agentes que operan en el sector.

Concretando lo expuesto anteriormente, el estudio de investigación se ha llevado a cabo en tres fases de investigación diferenciada:

1.- Diseño y metodología del estudio.

Durante esta fase se ha analizado documentación sobre el sector y se ha contactado con la Fundación Laboral de la Construcción de Extremadura para conocer de primera mano las necesidades formativas. Tras un análisis DAFO de la población objeto de estudio, se diseñó la muestra representativa y elaboraron los instrumentos de medición.

2.- Recogida de información-Trabajo de campo.

Desde junio a noviembre se realizaron las encuestas tanto a trabajadores y trabajadoras como al empresariado del sector por toda la geografía extremeña, así como los grupos de discusión que se llevaron a cabo durante el mes de diciembre.

3.- Tratamiento de información y elaboración de conclusiones.

Los datos recogidos a través del personal encargado del trabajo de campo, han sido procesados en una base de datos para extraer las estadísticas y conclusiones correspondiente, y de igual modo, de los grupos de discusión se ha realizado un informe sobre los datos recogidos.

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR EN LA REGIÓN.¹

El sector de la construcción ha sido y es uno de los pilares económicos de la economía de nuestra región, aportando al PIB regional, más incluso de lo que aporta la construcción en la economía española.

Durante el año 2020, la construcción fue de uno de los sectores más perjudicado tras la irrupción de la pandemia de la COVID-19. La paralización de la actividad de sus empresas, y la avalancha de producción que se sucedió tras la vuelta a la normalidad, complicó su actividad habitual y diaria. Sin embargo, ha sabido contener “la avalancha” y podemos decir, tras el análisis de los principales indicadores del sector, que lleva evolucionando positivamente varios trimestres, y por tanto podemos advertir que seguirá siendo uno de los motores de nuestra economía, no sin tener que sortear obstáculos, debilidades y amenazas que están siendo analizadas pormenorizadamente tanto por la iniciativa priva como por la pública.

Las empresas del sector de construcción inscritas en la Seguridad Social en 2020 disminuyeron en términos absolutos en 111 empresas respecto al año anterior. Evidentemente la irrupción de la pandemia durante el año 2020 incidió en un sector que tras la crisis inmobiliaria del 2008 ha ido creciendo año a año consolidándose como uno de los sectores más potentes y robustos del país.

No obstante, lo anterior, todas las crisis generan nuevas fortalezas y oportunidades de cambio, que en el sector que nos ocupa se evidencia en el número de empresas inscritas en la seguridad social en el mes de noviembre de 2021, 3.577, un 5,8% más que el año anterior.

Empresas de construcción	2020	2019
Badajoz	1.838	1.919
Caceres	1.415	1.446
Extremadura	3.167	3.278
ESPAÑA	126.842	130.393

Elaboración propia

Hasta octubre del 2021 se registraron en Extremadura un total de 5.684 hipotecas sobre viviendas (acumulado hasta septiembre), lo que supone un aumento de casi un 30% más (29,3%) que el año anterior para este mismo periodo. Este aumento, además, se sitúa por encima de la subida nacional que se queda en el 23,1%.

En cuanto a la licitación pública, los últimos datos publicados por la SEOPAN indican que hasta junio de 2021 se registraron un total de 743 millones de euros, lo que porcentualmente se traduce en una subida del 183,3% más que en el mismo periodo del año anterior. Del total, el 74,3% fue de obra civil y el 25,7% restante de edificación.

De igual modo, y según datos del Ministerio de transportes, movilidad y agenda urbana del Gobierno de España, hasta octubre se registraron en nuestra Comunidad un total de 2.758 visados autorizados, produciéndose un incremento interanual del 55,6%. En obra nueva para uso residencial se ha registrado una variación del 58,5% en comparación con el mismo periodo del año anterior, para reforma del 55,7 y para ampliación la variación ha sido del 26%.

¹ Los datos relacionados en los distintos cuadros han sido extraídos de bibliografía estadística de la Fundación Laboral de la Construcción, del Ministerio de Inclusión y Seguridad Social y del INE.

Extremadura (datos acumulados hasta octubre)	Obra nueva	Ampliación	Reforma	Total, Visados
2021	1.640	126	992	2.758
2020	1.035	100	637	1.772
Var. Interanual %	58,5	26	55,7	55,6

Elaboración propia

Teniendo en cuenta el CNAE, las actividades de construcción especializada registraron el mayor incremento de contratación tanto a nivel regional como nacional.

Contrataciones según CNAE Extremadura	2020	2021	Variación anual %
Construcción de edificios	16.265	15.851	-2.5
Ingeniería civil	2.259	2.333	3.3
Act. Construcción especializada	17.978	18.928	5.3
TOTAL	36.502	37.112	1.7

Elaboración propia

En lo que respecta al mercado de trabajo, hasta octubre del 2021 se registraron en el acumulado un total de 37.112 contratos, casi un dos por ciento más (1,7%) que en el mismo periodo del año anterior.

Construcción

	2021T4	2021T3	2021T2	2021T1	2020T4
<i>Ambos sexos</i>					
<i>Extremadura</i>	30,3	32,7	30,1	29,6	32,0
<i>Hombres</i>					
<i>Extremadura</i>	28,4	30,3	27,2	27,8	30,1
<i>Mujeres</i>					
<i>Extremadura</i>	2,0	2,4	3,0	1,8	1,9

Elaboración propia

Como se puede comprobar en la tabla anterior, los datos de ocupación evolucionan positivamente en el sector, aunque en los últimos trimestres de año se produzca un descenso de la ocupación, que desde UGT Extremadura denunciamos y consideramos que el mismo no se debe a una caída real de la ocupación sino más bien a una práctica fraudulenta de las empresas del sector que tiene su explicación en el despido durante el último mes del año de miles de trabajadores y trabajadoras del sector con motivo de las vacaciones de Navidad. Esto también se produce en el mes de Julio y por la misma causa.

En el mes de noviembre del 2021 el número medio de afiliados a la Seguridad social en el sector registró 28.734 trabajadores, lo que supone un incremento interanual del 5,2%, una variación positiva más alta en comparación con la registrada a nivel nacional, como podemos comprobar en la tabla que se muestra a continuación.

	Régimen general	Autónomos	TOTAL	Variación anual %
Badajoz	11.228	4.903	16.131	8,7
Caceres	8.761	3.842	12.603	1.0
Extremadura	19.989	8.745	28.734	5.2
ESPAÑA	918.104	399.924	1.318.028	3.9

Elaboración propia

A modo de conclusión podemos advertir que las políticas implementadas por Europa para paliar los efectos de la crisis y lograr la recuperación y resiliencia de los estados miembros auguran al sector de la construcción un futuro óptimo (se estima que la inyección de los fondos europeos traerá consigo la creación de nuevos puestos de trabajo), al tiempo que le otorgan una gran responsabilidad como sector tractor para seguir teniendo un papel estratégico en la economía de nuestro país y de nuestra región.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES/AS.

En este **primer bloque de análisis, se estudia el perfil del encuestado/a, según los indicadores socioeconómicos seleccionados, y comprobamos cuáles son los oficios de la población objeto de estudio.**

Como podemos comprobar en el gráfico 1 la mayoría de la población trabajadora del sector de la construcción encuestada es masculina. Del total de encuestados (367), el 89,4% son hombres frente al 10,6% que representa el sexo femenino.

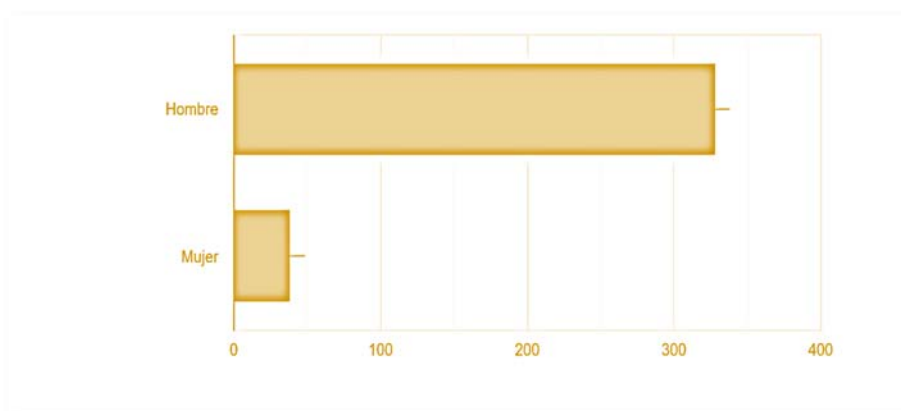


Gráfico 1. Sexo

Por edades, el intervalo de edad con más encuestados es el de 35-44, que conforma el 35,4% de los/as encuestados/as, seguido del intervalo de edad de 45-54 años que supone el 28,3% de los/as encuestados/as. En definitiva, del total de encuestados/as, casi el 65% tienen entre 35 y 54 años.

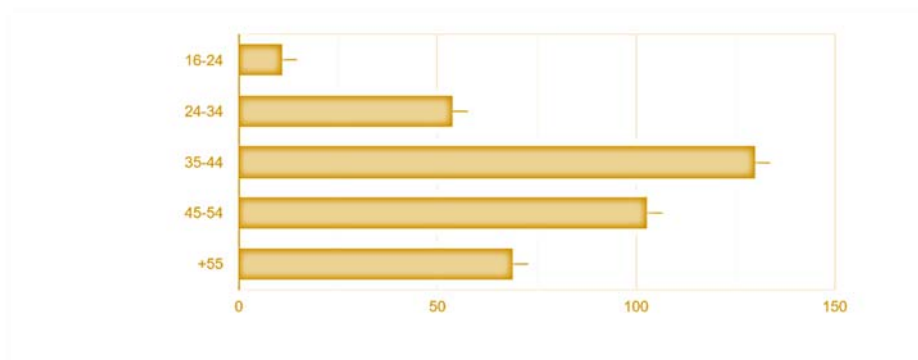


Gráfico 2. Edad del/la encuestado/a

En cuanto al nivel de estudios, el 67% de los/as encuestados/as ha realizado estudios en ESO/EGB, seguido del 10,6% que tiene estudios de Grado Universitario, y el 9,8% que tiene estudios de Formación de Ciclo Formativo de Grado Medio.

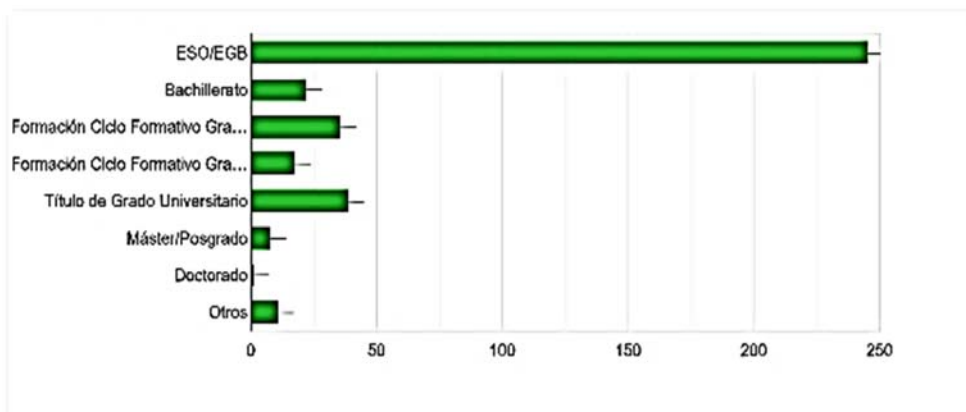


Gráfico 3. Nivel de estudios

Analizado el primer bloque de caracterización del perfil encuestado/a concluimos que, los/as trabajadores/as del sector encuestados/as son mayoritariamente masculinos, con edades comprendidas entre los 35 y los 54 años, y con un nivel de estudios primarios.

Además, del total de encuestados/as, las profesiones de oficial de primera, peón y conductor de máquinas de movimiento de tierra son las mayoritarias.

PROFESIONES	ENCUESTADOS/AS
ALBAÑIL/A	21
CARPINTERO/A	2
ENCARGADO/A DE OBRA	7
SOLDADOR/A	1
ELECTRICISTA	1
INGENIERO/A	4
PEON/A	79
OFICIAL I	89
ARQUITECTO/A	1
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	11
CONDUCTOR/A MAQUINARIA MOV TIERRA	43
MANTENEDOR/A DE EDIFICIOS	1
IMPERMEABILIZADOR/A	1
OPERADOR/A GRUA TORRE	5
ENCOFRADOR/A	30
AUX. ADMVO	14
ADMINISTRATIVO/A	25
ITI	9
PINTOR/A	4
DEMOLEDOR/A DE EDIFICIOS	3
CAPATAZ	2
AGENTE INMOBILIARIO	1
EMPLEADO/A DE CONTABILIDAD	2
DIRECTOR-A/GERENTE	3
ESCAVOLISTA	1
JEFE/A DE OBRA	1
	361

Tabla 1. Profesiones de los/as encuestados/s

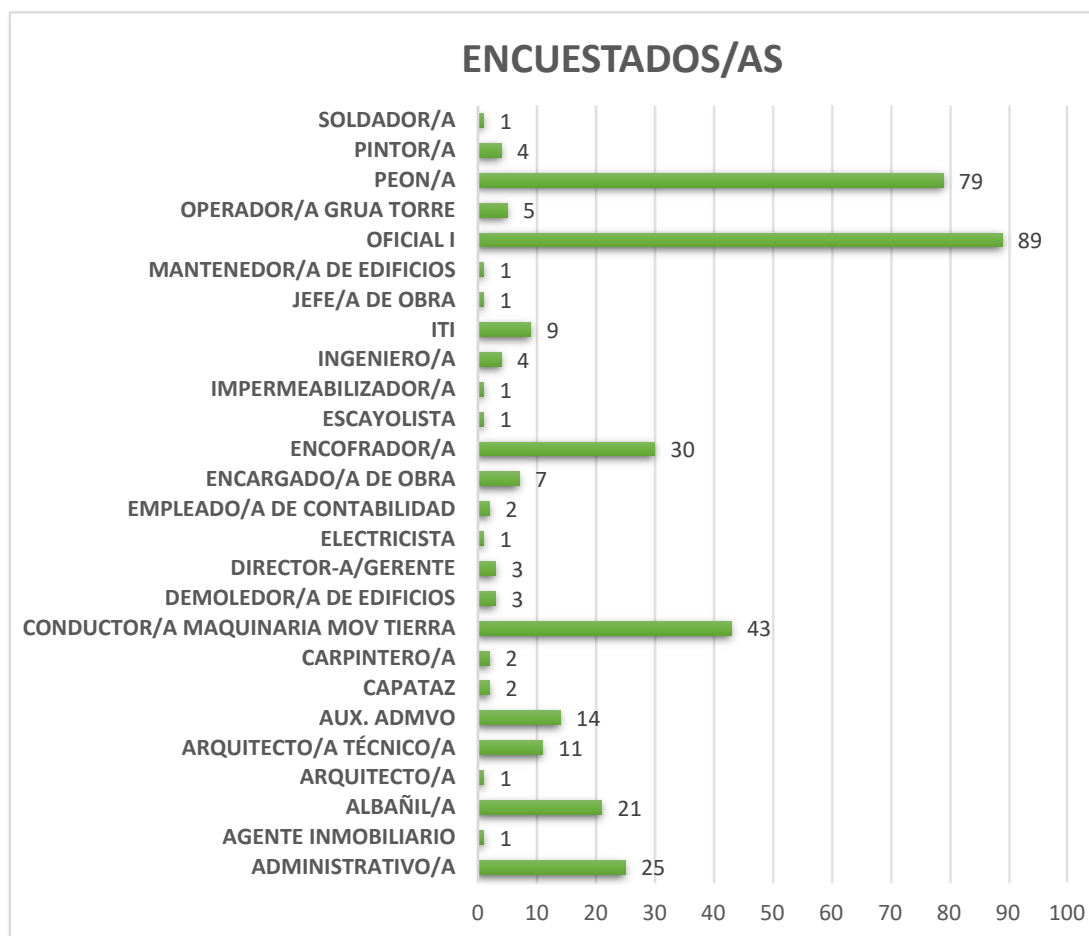


Gráfico 4. Profesiones de los/as encuestados/as

En este segundo bloque **analizaremos el tamaño de la empresa, así como algún rasgo característico de la política de formación de las mismas.**

En lo que respecta al tamaño de la empresa, el 45,2% de los/as trabajadores/as encuestados/as trabajan en pequeñas empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores, el 36,5% en empresas de entre 0 a 9 trabajadores/as, y el 15,8% en empresas de 50 a 249 trabajadores/as.

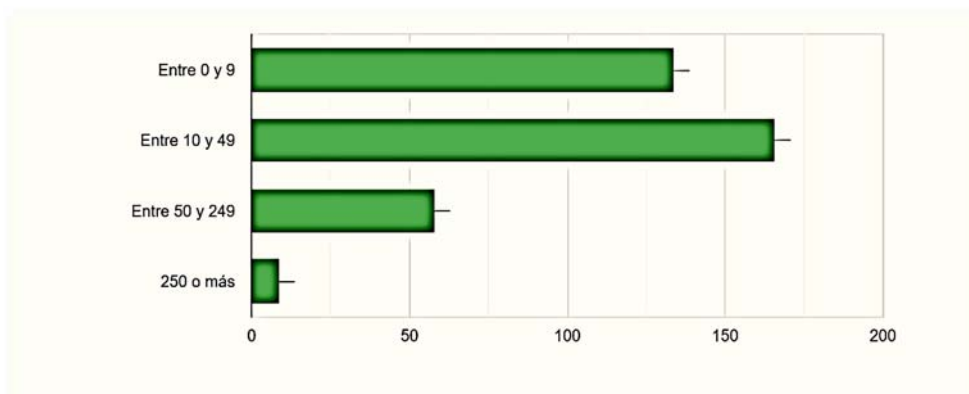


Gráfico 5. Tamaño de la empresa

Casi el 50% de los/as encuestados/as (48%) manifiesta que “nunca” ha recibido formación de su empresa, el 36,8% reconoce que ha recibido formación de su empresa “algunas veces” y el 32.7% manifiesta que “sólo ha recibido formación para cumplir con la normativa vigente”.

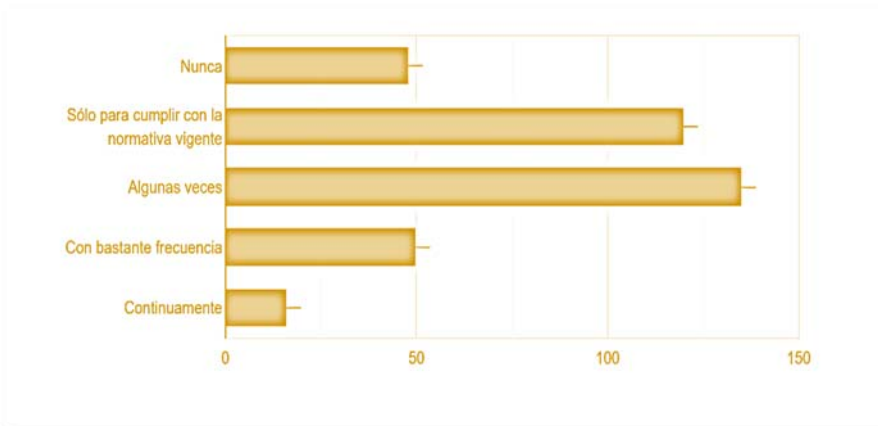


Gráfico 6. Frecuencia con la que recibe formación de su empresa.

A continuación, se muestra el grado de acuerdo con diferentes ítems relacionados con los beneficios de la formación, representando las barras de color azul el grado mínimo de acuerdo, y el violeta el grado máximo.

Los/as trabajadores/as son preguntados por los beneficios que consideran aporta una formación continua para el desempeño de sus ocupaciones, y el 34,87% de los encuestados/as valora con un 4 su grado de acuerdo con el ítem “Me permite adquirir conocimientos para el desarrollo profesional”, con un 5 el 22,07%, y un 8,71% manifiesta con un 1, su grado de acuerdo con este ítem.

En cuanto al ítem “Me permite crecer profesionalmente”, el 24,79% de los/as encuestados/as valora con un 4 su grado de acuerdo, el 22,88% lo valora con un 5. Y un 9,2% lo valora con un 1. Por último, el ítem “Me permite crecer personalmente” es valorado por el 29,15% de los/as encuestados/as con un 4 de grado de acuerdo, con un 5, el 25,61% y con un 1 el 12,26%.

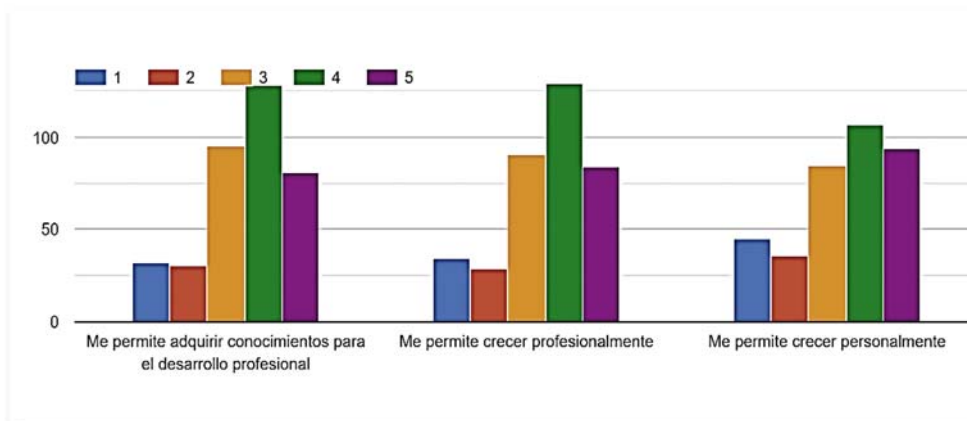


Gráfico 7. Grado de acuerdo con los ítems sobre los beneficios que aporta la formación

Los datos analizados muestran que casi el 40% de los/as trabajadores/as encuestados/as (39,5%), ha realizado “entre 2 y 5 cursos” de formación en los dos últimos años, un 29,2% “un curso”, casi un 30% (26,7%) “ningún curso”, y solo un 3,3% reconoce haber realizado “entre 5 y 10 cursos” en los dos últimos años.

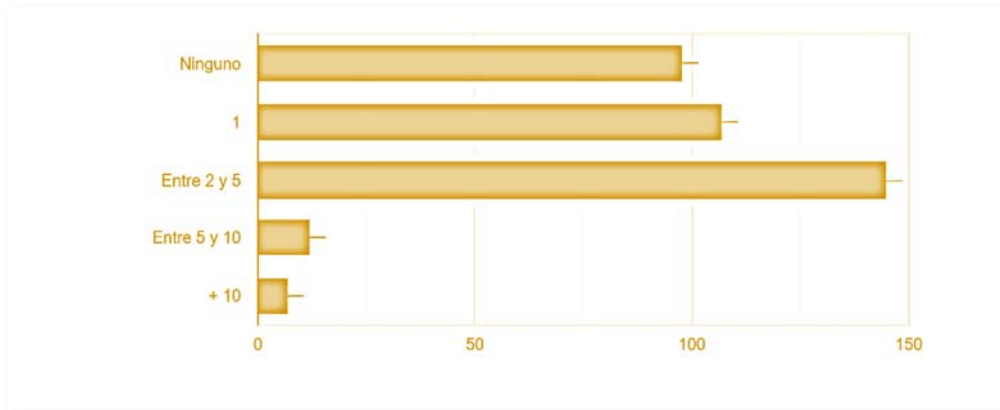


Gráfico 8. Cursos realizados en los dos últimos años.

Hay que añadir que, al 26,7% que contestó que **no había realizado ningún curso de formación en los dos últimos años**, se les preguntó por el motivo principal, habiendo contestado los mismos que el motivo ha sido “otro” en un 64,7%, “la formación que se oferta no se ajusta a mi perfil” en un 17,2% y un 12,9% contestó que “no necesito formación”.

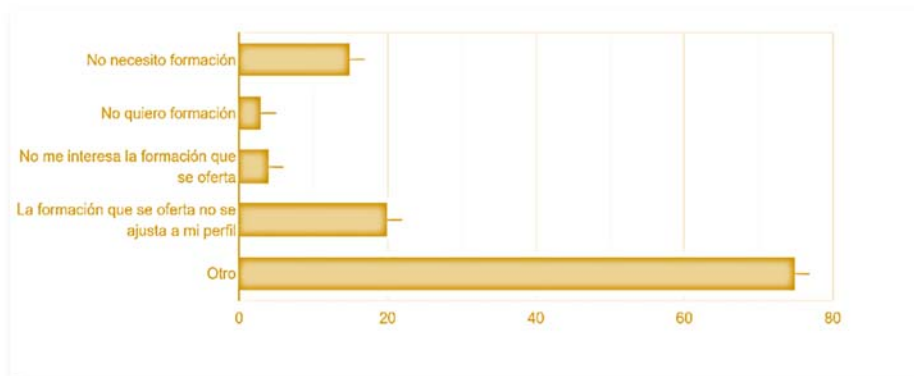


Gráfico 9. Motivo principal de no haber realizado ningún curso de formación en los dos últimos años.

Entramos en el **tercer bloque de análisis** donde conoceremos **los obstáculos que dificultan el acceso a la formación, así como las necesidades formativas de los/as trabajadores/as y el grado de conocimiento que tienen sobre la oferta formativa del sector de la construcción.**

Así, el 40,01% de los/as encuestados/as manifiesta que “no tiene ninguna dificultad para acceder a la formación”, un 26% considera que uno de los obstáculos que dificultan el acceso a la formación es el “desplazamiento fuera de mi localidad” para recibir la

formación, y, en tercer lugar, el 20% manifiesta que “mi empresa no me da facilidad horaria” para acceder a la formación.

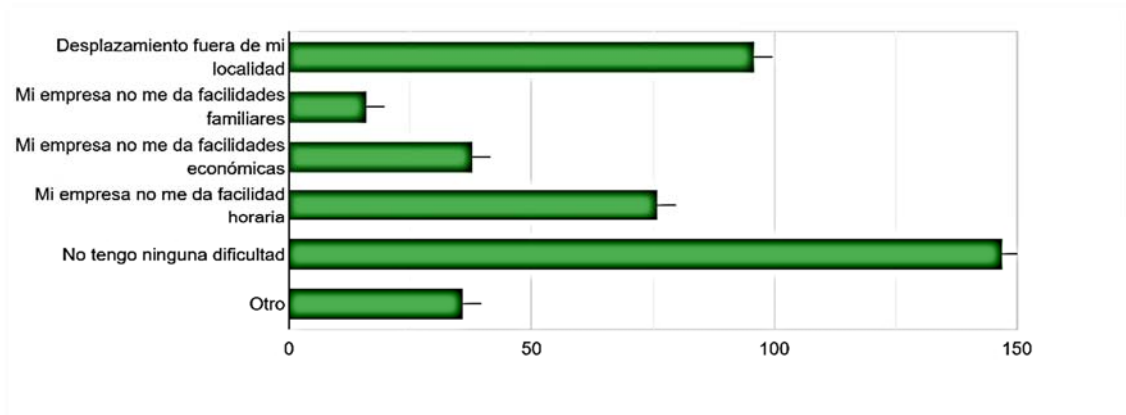


Gráfico 10. Causas que dificultan el acceso a la formación.

La mayoría de los/as trabajadores/as conocen la oferta formativa de la Fundación Laboral de la Construcción (50,4%), no obstante, hay que resaltar, que casi el 35% de la población objeto de estudio reconoce “no conoce la oferta formativa” de una entidad que lleva trabajando 30 años para facilitar a los/as trabajadores/as y a las empresas un sector más profesional, capacitado, y acorde con las exigencias de un mercado globalizado.

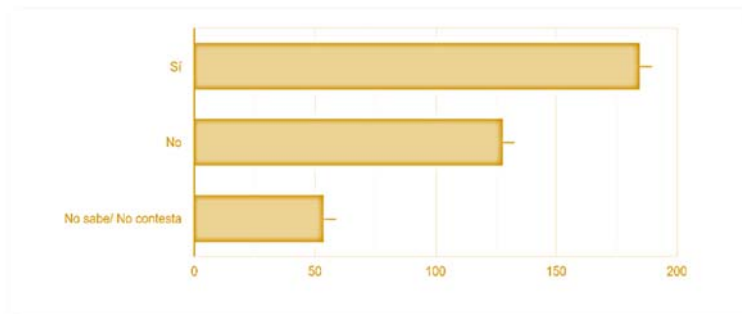


Gráfico 11. Conocimiento de la oferta formativa de la Fundación Laboral de la Construcción.

En cambio, el 57.5% de los/as encuestados/as “no conoce” la oferta formativa para el sector de la Junta de Extremadura, frente al 22,1% que manifiesta que “sí conoce” la oferta formativa.

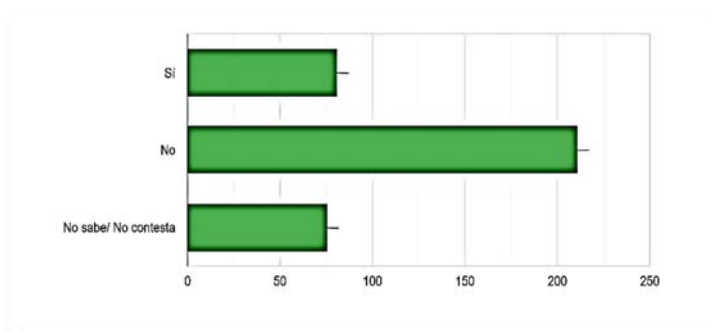


Gráfico 12. Conocimiento de la oferta formativa de la Junta de Extremadura.

Y de éstos, el 29% reconoce haber conocido la oferta formativa por “Internet”, el 21% a través de compañeros/as de trabajo y finalmente el 20% manifiesta haber conocido la oferta formativa de la Junta de Extremadura a través de los medios de comunicación.

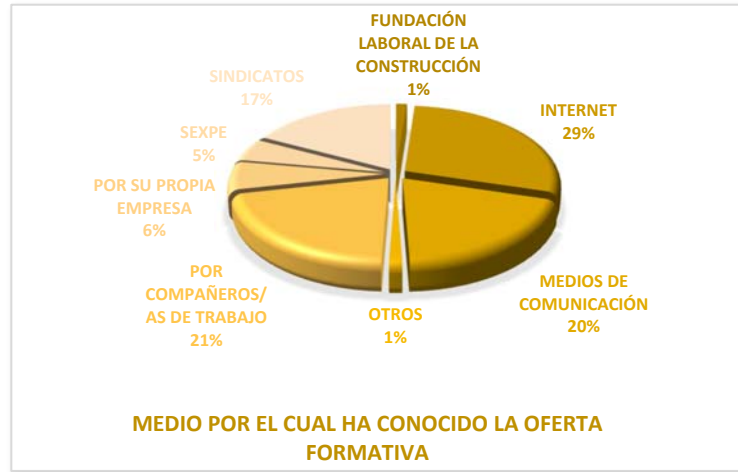


Gráfico 13. Medio por el cual ha conocido la oferta formativa de la Junta de Extremadura.

Además, el 18% de los/as encuestados/as, manifiesta que la oferta formativa de la Junta de Extremadura “si se ajusta a sus necesidades”, el 16,2% manifiesta que “no se ajusta” y el 65.8% responde “no sabe/no contesta”.

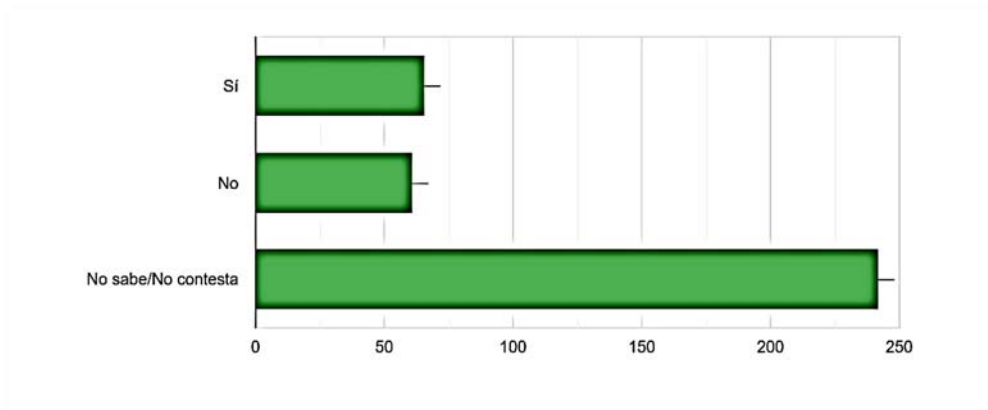


Gráfico 14. Opinión sobre la oferta formativa de la Junta de Extremadura en relación a sus necesidades formativas.

Por último, se analizan las necesidades formativas de los/as encuestados/as, resultando la formación en “trabajos de albañilería” la más solicitada, seguida de la formación en “instalaciones de energía renovable en edificios” y en tercer lugar “montaje de andamios”.

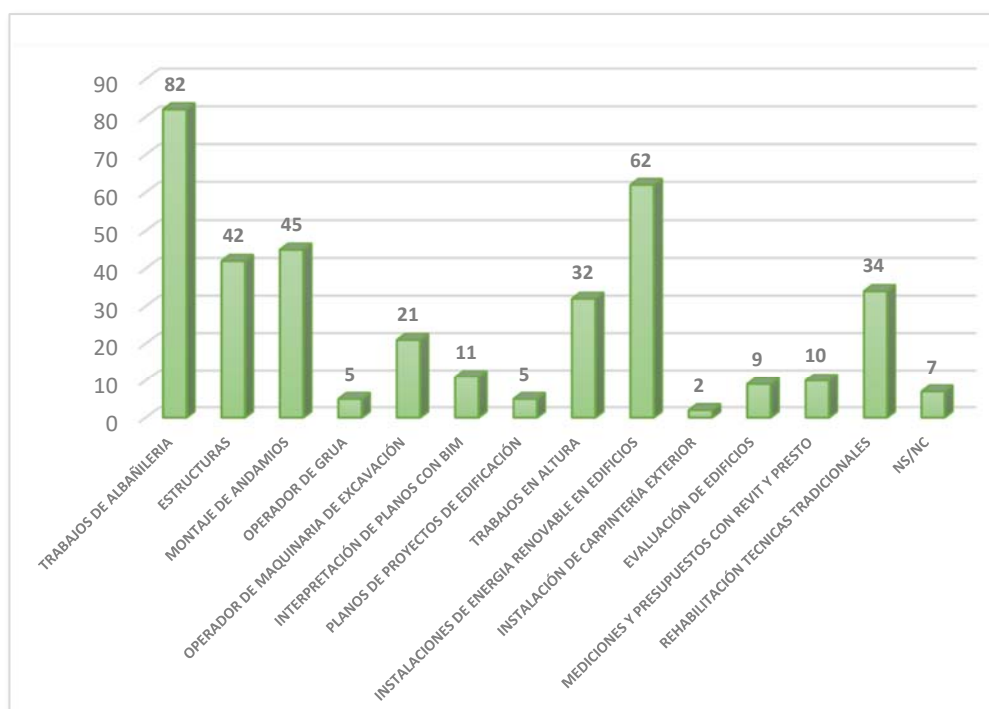


Gráfico 15. Necesidades formativas demandadas.

En cuanto a la modalidad de formación, la mayoría de los/as encuestados/as, el 64,6%, manifiesta preferir la modalidad presencial para recibir formación, frente al 18% que prefiere la modalidad on-line.

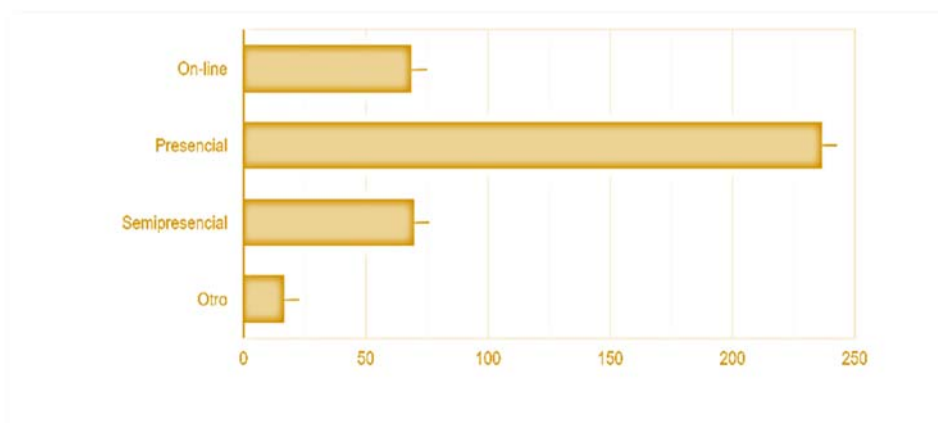


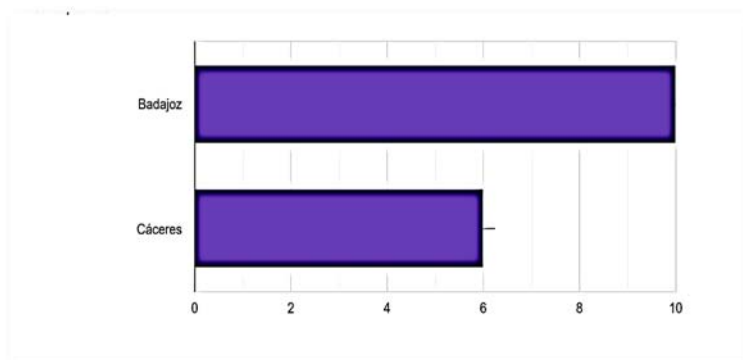
Gráfico 16. Modalidad de formación que prefieren los/as encuestados/as.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A EMPRESAS.

Antes de comenzar con el análisis de la encuesta con la que se ha pretendido analizar las necesidades formativas de las empresas, debemos explicar que los datos que vamos a analizar sólo representan el 4,57% de la muestra extraída para la realización de este estudio. A pesar de los trabajos técnicos realizados por el personal que ha efectuado los trabajos de campo, la escasa colaboración de las empresas no nos ha permitido contar con los datos necesarios para que esta investigación fuera una muestra representativa del sector. Dicho lo anterior, consideramos oportuno analizar los datos extraídos de las 16 empresas que han colaborado con esta investigación.

Así, y de igual modo que hicimos con los/as trabajadores/as del sector, en este **primer bloque de análisis, se estudia el perfil de las empresas que han sido encuestadas según algunos indicadores socioeconómicos, y comprobaremos algunas de las características de las políticas de formación de las mismas.**

Gráfico 1. Provincia en la que está ubicada la empresa.



Como podemos comprobar en el gráfico 1 la mayoría de las empresas encuestadas están ubicadas en la provincia pacense, 10 concretamente, y el resto (6) se encuentran en la provincia cacereña. El 62%

lleva entre 10 y 24 años creada.

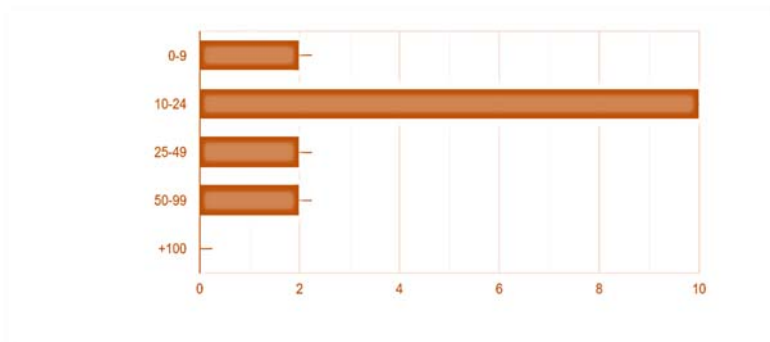


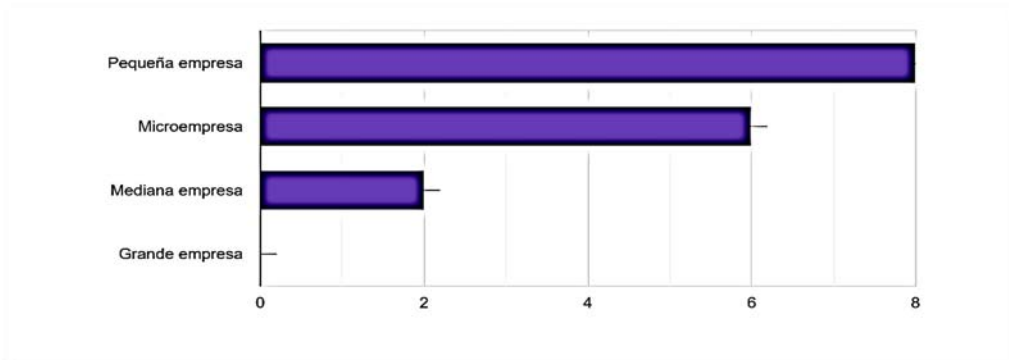
Gráfico 2. Edad de la empresa.

Casi el 90% son “pequeñas y microempresas”, y el 12,5% son medianas empresas.

El tamaño de la empresa es relevante para la política de formación de una empresa pues cuanto más grande es una empresa la formación no se ofrece sólo para cumplir con la normativa vigente, sino que responde a otros objetivos relacionados con la innovación y la producción fundamentalmente, y en la mayoría de ocasiones, las empresas grandes

del sector cuentan con medios propios para impartir la formación necesaria para sus trabajadores/as.

Gráfico 3. Tamaño de la empresa.



El gráfico siguiente representa la distribución por sectores de las empresas que han contestado al cuestionario. El sector más representado es el de “Construcción de edificios” en un 75%, seguido de los sectores de “ingeniería civil” y “Actividades de construcción especializada” en un 12,5% respectivamente.

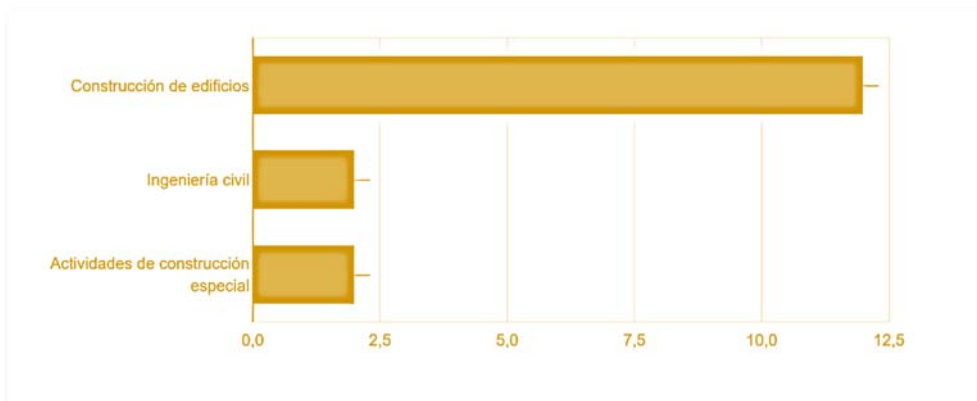


Gráfico 4. Clasificación de las empresas según CNAEs.

Las principales actividades son la “construcción de edificios residenciales”, el 50%, seguidas de la “Preparación de terrenos” y “la promoción inmobiliaria, en un 18,8% respectivamente.

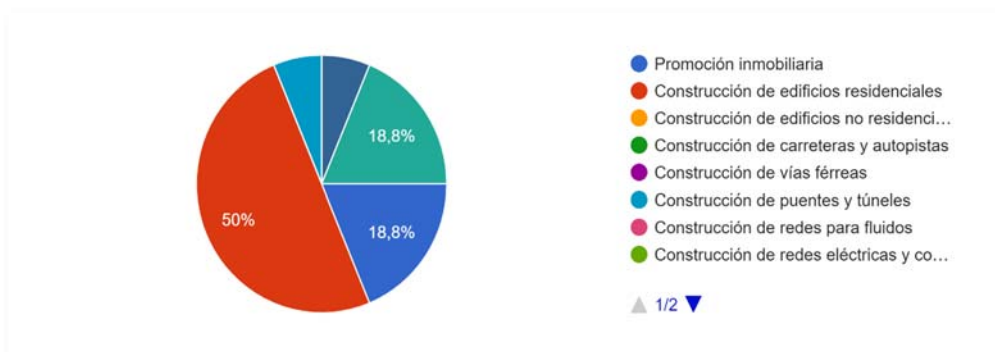


Gráfico 5. Principal actividad de la empresa.

En el siguiente gráfico se observa que, del total de empresas encuestadas, el 43,8% manifiesta que “solo realiza la formación obligatoria por la normativa vigente”, el 37,5% manifiesta que “sí realiza formación y la realiza con proveedores de formación, un 12,5% realiza formación y con medios propios, y sólo un 6,2% manifiesta no realizar formación.

Gráfico 6. ¿Se realiza formación en su empresa?

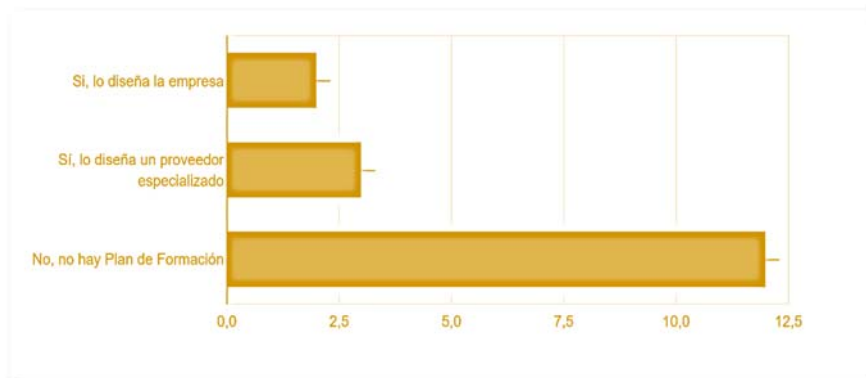
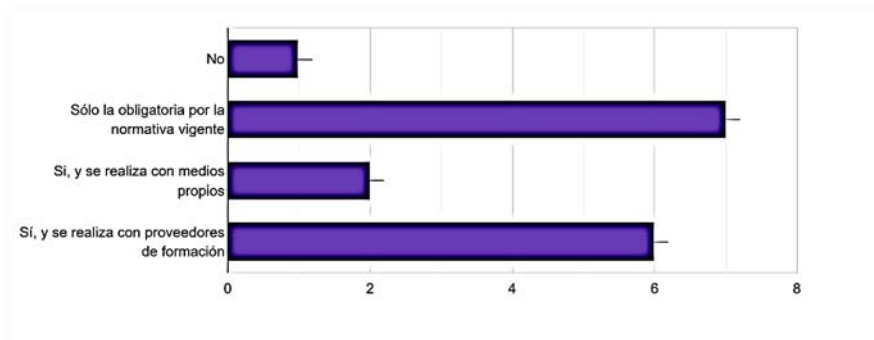


Gráfico 7. ¿Tiene su empresa Plan de Formación?

Además, el 75% no dispone de Plan de Formación. El 18% si dispone de plan y “lo diseña un proveedor especializado” y un 12% de las empresas que han respondido a este cuestionario manifiesta tener Plan de Formación diseñado por la propia empresa.

De las empresas que han manifestado que tienen Plan de Formación (18%), el 50% manifiesta que “solo forman a sus trabajadores/as para cumplir con la normativa vigente”, el 43,75% lo hace por “innovaciones tecnológicas y el 6,25% restante lo hace por “necesidades de la empresa”.

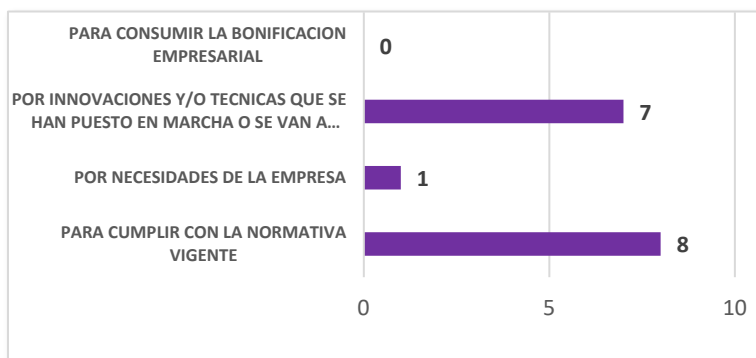


Gráfico 8. Motivos para formar a sus trabajadores/as.

Cabe resaltar que cuanto más grande es la empresa aumentan los recursos dedicados a la formación además de la necesidad de impartir con habitualidad formación para los/as trabajadores/as, de hecho, las dos medianas empresas que han participado en este cuestionario, han manifestado que tienen Plan de Formación, realizan formación y con medios propios.

En el gráfico 9, se pregunta a las empresas con qué frecuencia se realiza formación en función de las distintas profesiones, desde Peón hasta Ingeniero/a y Arquitectos/as.

“Solo para cumplir la normativa legal “es la respuesta que más aparece en casi todas las ocupaciones a excepción de las profesiones con mayor cualificación académica (arquitectos/as, ingenieros/as), donde los/as trabajadores/as reciben formación “con bastante frecuencia”.

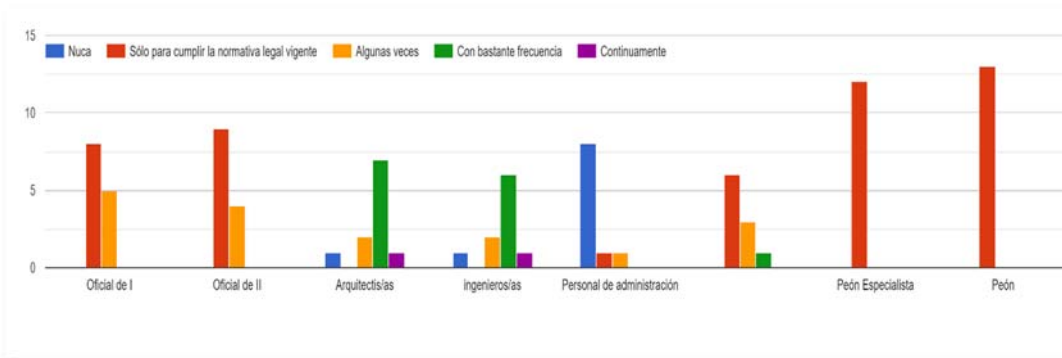
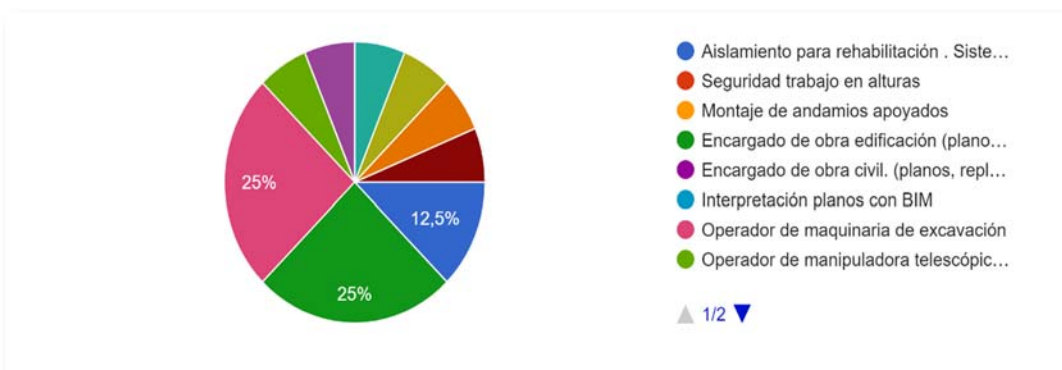


Gráfico 9. Frecuencia con la que realizan formación según profesiones.

A continuación examinamos los resultados del **segundo bloque de análisis, donde además de conocer las necesidades formativas de las empresas encuestadas, se realiza un breve estudio de la política de contratación de las empresas.**

En el siguiente gráfico observamos cuáles son los cursos con mayor demanda por parte de las empresas encuestadas, siendo los tres cursos con mayor demanda el de “planos,

Gráfico 10. Cursos más necesarios.



replanteos, mediciones, topografía y rehabilitación con técnicas tradicionales, el de “Operador de maquinaria de excavación” y en tercer lugar “aislamiento para rehabilitación. Sistema SATE”.

En su mayoría, las empresas encuestadas manifiestan que las profesiones donde encuentran mayor dificultad de contratación son, por este orden, las profesiones de Oficial/la de 1, en segundo lugar, la de Encargado/a de obra, y peón y gruísta en tercer lugar.

Las empresas revelan que tienen dificultades importantes para reclutar mano de obra en estas profesiones, y en ocasiones esta escasez de mano de obra (son estos los oficios que más personas demandan en obra, ya que en las fases previas hay mucha mecanización) supone una pérdida de recursos importantes a la vez que condiciona los plazos de ejecución de los trabajos.

Gráfico 11. Profesiones con más dificultad de contratación

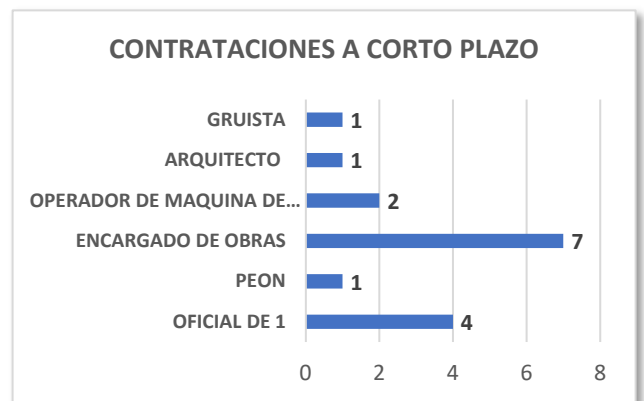
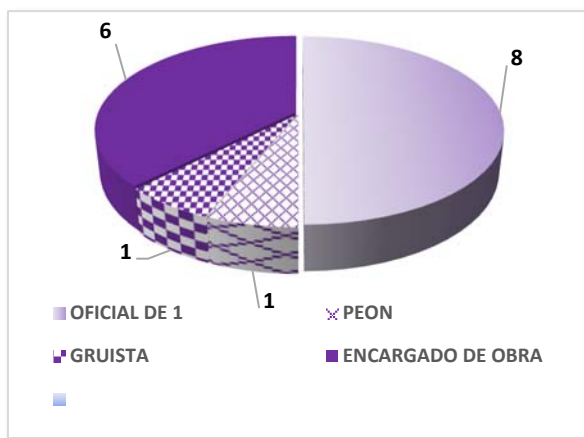


Gráfico 12. Profesiones a contratar a corto plazo

Así, las empresas encuestadas manifiestan que a corto plazo los perfiles profesionales que contratarían serían en su mayoría encargados/as de obra, seguidos de oficial/a de 1, y, en tercer lugar, operadores de máquina de movimiento de tierra, y a largo plazo arquitecto/a en primer lugar, ingeniero/a y oficial/a de 1 en segundo lugar, y, en tercer lugar, gruístas y encargado/a de obra.



Gráfico 13. Profesiones a contratar a largo plazo.

Por tanto, observamos que hay profesiones en las que se necesita mano de obra tanto a corto como a largo plazo, como son las profesiones de oficial/a de 1 y encargado/a de obra.

Finalizamos el estudio de las empresas con un tercer bloque de análisis donde conoceremos el grado de conocimiento de las empresas encuestadas de la oferta formativa disponible para el sector, así como su grado de satisfacción con las mismas en relación con sus necesidades formativas.

De las 16 empresas encuestadas, 6 han respondido que “si” conocen la oferta formativa de la Junta de Extremadura para el sector, y en la misma proporción, es decir, otras 6 empresas, han manifestado que no conocen la oferta formativa de la Junta de Extremadura. Del total de empresas que han indicado que conocen la oferta formativa

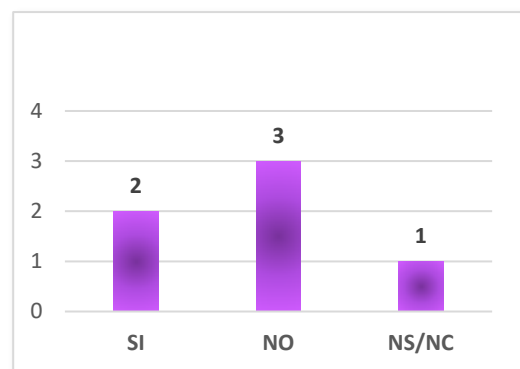
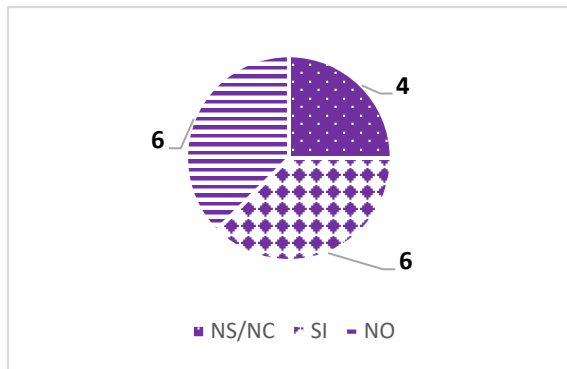


Gráfico 15. ¿Se ajusta a sus necesidades?

de la Junta de Extremadura, 3 consideran que la misma “no se ajusta a sus necesidades”, frente a dos que reconocen que “si se ajusta a sus necesidades”.

En cambio, detectamos que la oferta formativa de la FLC es más conocida que la de la Junta de Extremadura, pues, las empresas encuestadas, en un 81%, indican que conocen la oferta formativa de la Fundación Laboral de la Construcción frente al 19% que manifiesta no conocerla, y, además, del total de empresas que han contestado que “conocen la oferta formativa” (13), ocho nos han indicado que ésta, “se ajusta a sus necesidades”, y el resto “no sabe o no contesta”.

Gráfico 16. Conocimiento de la oferta formativa de la Fundación Laboral de la Construcción.

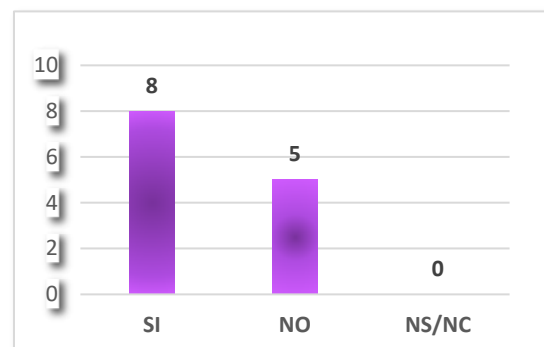
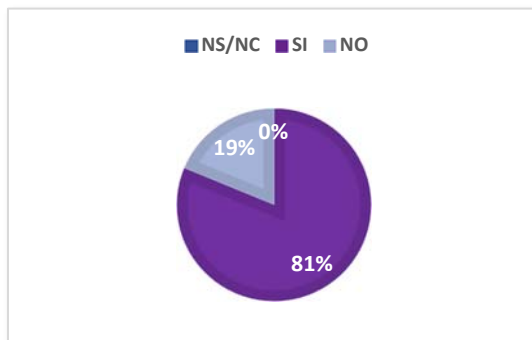


Gráfico 17. ¿Se ajusta a sus necesidades?

RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

FICHA TÉCNICA

FECHAS DE REALIZACIÓN

Se han realizado 7 grupos de discusión, distribuyéndolos por toda la geografía extremeña, atendiendo a la comarcalización que tenemos establecida en la estructura territorial de UGT Extremadura.

Las fechas de realización han sido las siguientes: todos los grupos de discusión fueron realizados durante el mes de diciembre de 2021.

- 01/12/2021 Comarca de Mérida-Tierra de Barros. Mérida
- 03/12/2021 Comarca Sur Badajoz. Badajoz
- 09/12/2021 Comarca Vegas Altas-Siberia- serena. Don Benito.
- 13/12/2021 Comarca Norte Extremeña y Cáceres. Se celebraron en Coria y Cáceres.
- 14/12/2021 Comarca Campo Arañuelo-La Vera y Plasencia. Se celebraron en Navalmoral de la Mata y Plasencia

DURACIÓN: 120 minutos aproximadamente

Todos los grupos de discusión fueron grabados con el consentimiento de todos/as los/as participantes y según la normativa vigente en materia de protección de datos.

PARTICIPANTES: 1 empresario/a, 1 trabajador/a del sector, 1 técnico/a orientador/a de empleo o prospector/a de empleo, Fundación Laboral de la Construcción.

MODERADOR/A: M^a José Pastor Martín y Alberto Barras. (Sindicato UGT Extremadura)

TEMAS A TRATAR U ORDEN DEL DÍA:

- Presentación del equipo de investigación (Personal coordinador del estudio)
- Breve explicación de cómo realizar un grupo de discusión.
- Presentación de los/as participantes.
- Presentación de las cuestiones a tratar y desarrollar a través de una batería de seis preguntas que tratan de incidir en las necesidades formativas (obstáculos para la formación, empleabilidad del sector, oportunidades para el sector).

RESULTADOS GRUPOS DE DISCUSIÓN²

1. ¿Cuál cree que es el principal problema que tienen las personas trabajadoras del sector para acceder a la formación?

- ✓ “Realizar formación fuera de la jornada laboral es muy difícil, pues el sector tiene horarios poco flexibles”.

² Todas las afirmaciones que se describen en cada una de las preguntas que se respondieron en los distintos grupos de discusión, son transcripciones literales de las opiniones vertidas por las personas que han participado en los mismos.

- ✓ “Faltan personas suficientemente formadas en el sector, sobre todo en puestos “a pie de obra. La formación es cara, pero más cara es la no formación”.
 - ✓ “Existe demasiada formación reglada académica, y debería incentivarse más la formación profesional dual, que es la que aporta práctica”.
 - ✓ “Problemas para encontrar personas que quieran realizar los certificados de profesionalidad, no consiguiendo atraer nuevo alumnado”. Se plantea reducir el número de horas de formación.
 - ✓ “Nos encontramos con un sector donde hay un déficit cultural importante, sobre la validez de la formación en el sector”.
 - ✓ “El desconocimiento de las tendencias del mercado en el sector provoca la escasa iniciativa de búsqueda de formación de la población trabajadora de la construcción”.
 - ✓ “Existe dispersión geográfica del mapa formativo de la Junta de Extremadura en el sector de la construcción”.
 - ✓ “El perfil más característico del trabajador/a de la construcción es un perfil con mucha experiencia y edad y, por tanto, no considera que la formación sea necesaria.
2. ¿Por qué cree que hay falta de profesionales en todas las ramas de la construcción?
- ✓ Existe **escasez de mano de obra** porque los **sueldos no son acordes con las necesidades** del sector.
 - ✓ “Actualmente el sector es poco atractivo para los jóvenes” (no se entiende que con las altas tasas de desempleo existentes en España no se incorpore más gente al sector).
 - ✓ “Los salarios no son lo suficientemente altos para compensar las malas condiciones”.
 - ✓ “Los requisitos que se exigen para entrar en la obra repercuten negativamente en la demanda de empleo”.
3. ¿Por qué cree que el sector de la construcción no es atractivo para las personas jóvenes?
- ✓ “Elevada temporalidad y precariedad en el empleo”.
 - ✓ “Estigmatización y demonización del sector. Se traslada como un sector donde el trabajo es muy duro y sucio, además de precario y temporal”.
4. ¿Cómo considera que podría hacerse atractivo el sector para las personas jóvenes?
- ✓ “Atrayendo personas migrantes al sector”.

- ✓ “El futuro hará que el sector sea más atractivo, porque será más tecnológico”. Digitalizar el sector (lo que puede acarrear pérdida de empleo).
 - ✓ “Campañas específicas en medios de comunicación, como se ha realizado en otras ocasiones con otros sectores”.
5. ¿Considera que los Fondos Europeos “Next Generation” pueden contribuir a la mejora de los datos del sector?
- ✓ “No porque sólo afectará a las empresas que estén especializadas en actividades relacionadas con la eficiencia energética, la rehabilitación etc”.
 - ✓ “Falta mano de obra cualificada y falta coordinación para la realización de proyectos provenientes de los “Next Generation”. Se está perdiendo una oportunidad para formar a trabajadores/as que puedan llevar a cabo el relevo generacional en el sector.

CONCLUSIONES

Y debiendo concluir este estudio, no podemos nada más que acabar como empezamos, es decir, agradeciendo a todas las personas que han participado y aportado su granito de arena para que este estudio pueda aportar consideraciones y necesidades a tener en cuenta por la Administración Pública para el diseño de nuevas políticas de formación en el sector de la construcción.

Concluir una investigación no es fácil porque en ocasiones el cierre de una investigación abre otra y, por tanto, se hace arriesgado establecer resultados concluyentes en un contexto socioeconómico tan cambiante y con tantos matices. No obstante, lo anterior, los datos extraídos a través de las distintas fuentes de información utilizadas en esta investigación nos permiten, con cierto criterio y rigurosidad, establecer/realizar determinadas conclusiones al respecto de la situación del sector de la construcción, en términos generales, y de forma particular sobre las necesidades formativas de los/as trabajadores/as y las empresas del sector.

Además, este estudio nos ha permitido conocer de primera mano algunas de las amenazas con las que convive el sector, algunas de ellas estructurales que vienen siendo arrastradas desde hace décadas, y otras que han sobrevenido fruto de las distintas crisis por las que ha atravesado el sector en los últimos 15 años (crisis inmobiliaria, pandemia mundial, incremento de los costes de material).

En lo que respecta a la disponibilidad para la empleabilidad, estamos ante un sector donde el efecto llamada para la gente joven no es frecuente, y donde cada vez hay menos trabajadores/as dispuestos/as a hacer carrera profesional en el sector, pues la población trabajadora del sector, en su mayoría, tienen una edad comprendida entre 45 y 55 años y no dudarían en abandonar el sector en el caso de encontrar otro puesto de trabajo con mejores condiciones laborales.

La estigmatización del sector, precario, duro y sucio, no favorece la empleabilidad, y en ocasiones, la tradición del “boca a boca” utilizada en su mayoría como política de contratación de las empresas pequeñas, dificulta la accesibilidad a un sector ávido de contratación de mano de obra joven que pueda garantizar el relevo generacional necesario.

En las encuestas realizadas a las empresas hemos detectado que **las empresas grandes tienen una política de formación que se ajusta a sus necesidades, aunque la formación llega más a las categorías profesionales más elevadas, habiendo un déficit de formación en categorías inferiores. En cambio, las pequeñas empresas, que son mayoría en esta investigación, solo realizan formación para cumplir con la normativa vigente** y no disponen de Plan de Formación dado que no perciben la formación como necesaria, al contrario que las empresas grandes, lo cual merma la capacidad de adaptabilidad de sus trabajadores a los cambios tecnológicos que se han producido y se están produciendo en el sector.

Hemos comprobado que, si analizamos la formación para las distintas ocupaciones, en las ocupaciones con categorías profesionales superiores, ésta responde a objetivos distintos al mero hecho de cumplir con la norma legal, y además la frecuencia con la que se realiza formación es más alta, mientras que en las categorías profesionales inferiores el efecto es el contrario.

En lo que respecta a las **profesiones con más dificultades de contratación para las empresas**, los datos muestran que son las profesiones de encargado/a de obra y oficial/a de 1 las profesiones en las que más escasea la mano de obra, y, además, son las profesiones que más demandan las empresas en el corto plazo.

En cuanto a las **necesidades formativas de las empresas**, los cursos con mayor demanda por parte de las empresas encuestadas, son el de “planos, replanteos, mediciones, topografía y rehabilitación con técnicas tradicionales, (curso enfocado para encargados/as de obra) el de “Operador/a de maquinaria de excavación” y en tercer lugar “aislamiento para rehabilitación. Sistema SATE”.

Importante resaltar que la mayoría de las empresas encuestadas conocen la oferta formativa de la Fundación Laboral de la Construcción, pero no sucede lo mismo con la oferta formativa de la Junta de Extremadura. Esta circunstancia ha podido ser comprobada en el desarrollo de los grupos de discusión donde los empresarios solicitaban recursos formativos que existen, pero de los que desconocían su existencia, y han podido compartir e intercambiar impresiones con los/as prospectores/as y orientadores/as laborales al respecto de esta cuestión.

En las encuestas realizadas a la parte de la población trabajadora del sector dedicada a la obtención de información acerca de las necesidades formativas, se arrojan datos que han sido analizados desde otro prisma en los grupos de discusión, siendo los datos a veces coincidentes y en otras ocasiones distintos.

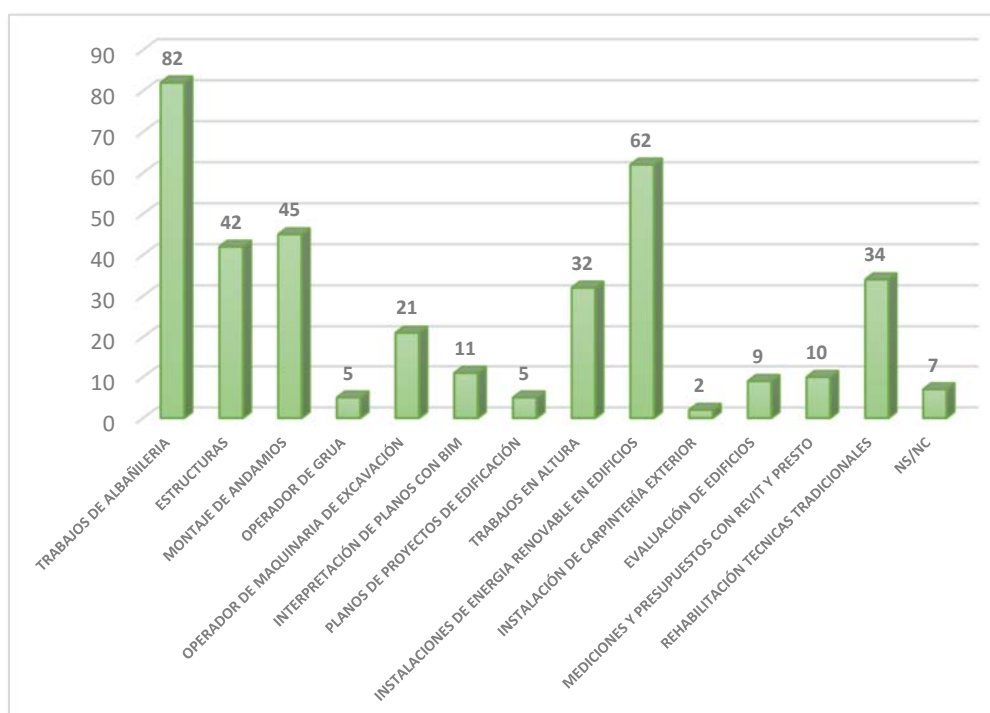
Es significativo que **el 50% de los/as encuestados/as manifiesta que no ha recibido formación de su empresa en los dos últimos años**. No es lógico que en un sector donde se está denunciando falta de mano de obra cualificada, en casi todas las ramas de profesión, los/as trabajadores/as manifiesten que llevan dos años sin recibir formación. Además es importante diferenciar la formación que reciben por sus empresas, que como vemos es escasa en su mayoría, de la formación que el/la trabajador/a pueda solicitar, y aquí también encontramos otra paradoja puesto que a pesar de que el 40% manifiesta que no tiene dificultades para acceder a la formación, si atendemos a los datos de los grupos de discusión la dispersión geográfica, así como los horarios o el elevado número de horas son algunos de los obstáculos que han indicado los/as trabajadores/as para acceder a la formación.

En cuanto a la **valoración de la formación por parte de los/as trabajadores/as** hay que resaltar que casi el 35% de los/as encuestados/as considera que la formación le permite

adquirir conocimientos para su desarrollo profesional, por tanto, la valoración es, en general, positiva, aunque habría que ahondar en el estudio pormenorizado de la percepción que cada trabajador/as pueda tener sobre la aplicabilidad de la formación para el desarrollo de su profesión. No es lo mismo valorar la formación porque sin ella no puedes acceder a un puesto de trabajo, que valorarla por los beneficios que puede aportarte de cara a tu desarrollo profesional.

Preocupa el hecho de que, en su mayoría (57,5%), los/as trabajadores/as encuestados/as no conozcan la oferta formativa de la Junta de Extremadura y tampoco la oferta de la Fundación Laboral de la Construcción (35%).

Finalmente, los datos que se han extraído de los cuestionarios de los/as trabajadores/as señalan las siguientes acciones formativas como necesarias.



BIBLIOGRAFÍA

- Construcción e Infraestructuras: balance y estrategia 2021-2022. Seopan.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. Instituto Nacional de Estadística.
- Evolución de la actividad global y de construcción por CC. AA según Contabilidad Regional (INE). Serie 2010-2019. Seopan.
- INFORMES DE LA CONSTRUCCIÓN. Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción.
- La inversión en construcción en Europa. Previsiones de la Comisión Europea.
- METODOLOGÍA Y TECNICAS CUANTITATIVAS DE INVESTIGACIÓN. Andrés Hueso y M^a Josep Cascant. 2012
- Sectores: Construcción. Estudio realizado por Empresa DBK. Junio 2021 (28 edición)



<https://www.formacionparaeempleo.es/>

La Legua, 17 06800 Mérida Tel. 924 485 370