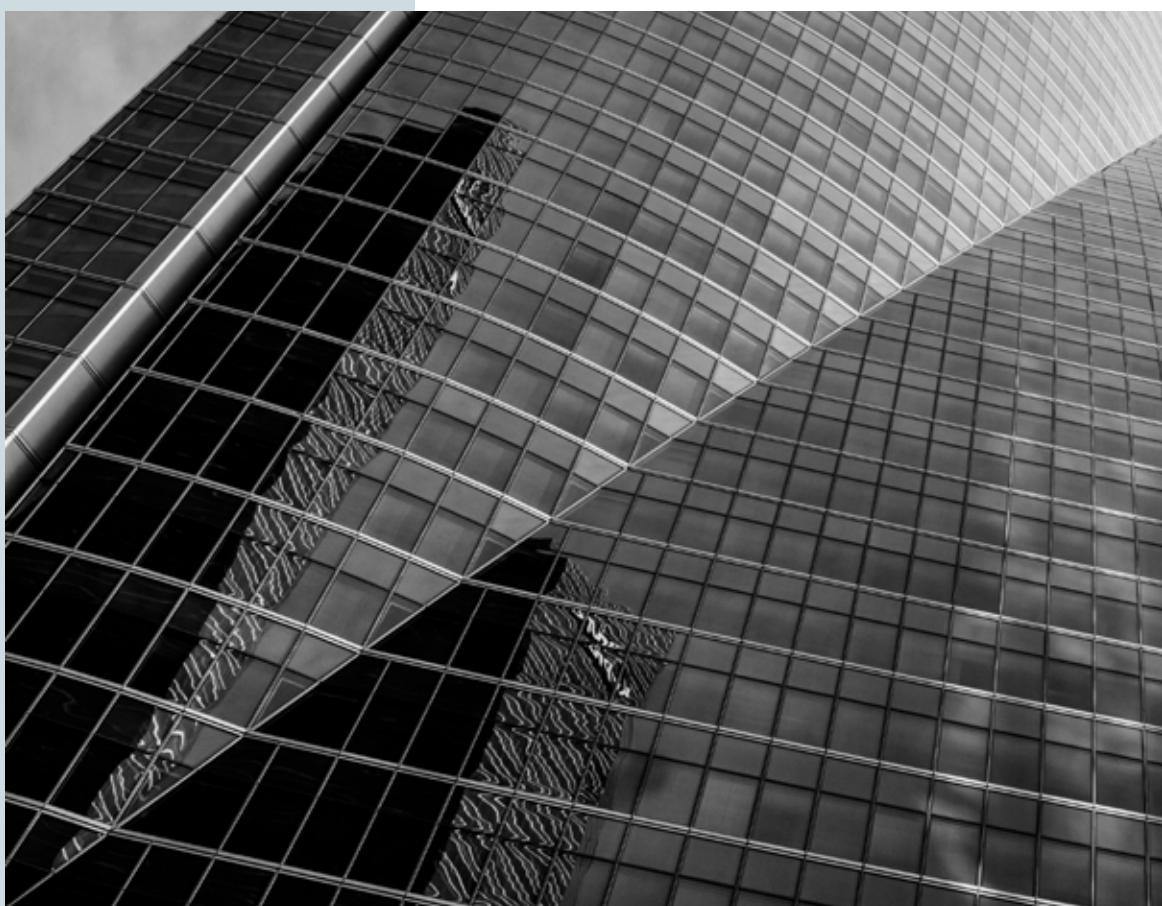




Memorando

sobre el incremento de la productividad
del sector del hábitat mediante la mejora
de la empleabilidad



créditos



Coordinación general:

Enrique M. Cobreros García

Carmen Devesa Fernández

Dirección del Proyecto:

Álvaro Retortillo Osuna

Coordinación de la Investigación:

Laura Oncina Rosendo

Técnicos de investigación:

Ángela Pérez García

Miguel Gómez Serrano

Soraya García González

Fecha :

SEPTIEMBRE DE 2019

Elaborado por :

**AEICE, con la colaboración de la
Fundación Santa María la Real del
Patrimonio Histórico, con el apoyo
de la Junta de Castilla y León,**



Edita: Aeice

Diseño y maquetación: Capitán Quimera

Depósito Legal: DL VA 924-2019





agradecimientos

APAREJO Oficina Técnica

Cámara de Contratistas de Castilla y León

COCA Restauraciones y Obras

COLLOSA

Confederación Castellano-Leonesa de la Construcción

Constructora PEACHE

CROLEC Rehabilitaciones

DECOLESA

FERROVIAL AGROMÁN

Fundación Laboral de la Construcción

G33 Arquitectura y Urbanismo

I.E.S. La Merced

Instituto de la Construcción de Castilla y León

UGT

VALUARTE Conservación de Patrimonio



índice

01	• Introducción	08
02	• Metodología	10
03	• Cambios en el mercado de trabajo en la etapa post-crisis e impacto sobre el sector del hábitat	14
	03.1 • Evolución del mercado de trabajo del sector del hábitat	14
	03.2 • Previsión de contratación y dificultades para cubrir puestos de empleo	17
04	• Estado actual del empleo en el sector del hábitat: perfiles, demanda y sistemas de reclutamiento, selección y formación	26
05	• Percepción del impacto de la digitalización	36
06	• Competencias transversales clave para la adaptación al nuevo mercado laboral: definición y conductas asociadas.	46



07	•	Medidas detectadas en el estudio para la mejora de la empleabilidad en el sector del hábitat	52
07.1	•	Medidas para hacer más atractivo el sector y atraer a profesionales	52
07.2	•	Medidas para que los/as trabajadores del sector estén mejor formados	55
07.3	•	Competencias digitales necesarias en los perfiles medios/bajos	58
08	•	Conclusiones y principales recomendaciones	60
08.1	•	Cambios en la formación de los nuevos/as profesionales	61
08.1.1		Revisión de la formación existente y creación de nuevos modelos de formación	61
08.1.2		Cambios en la formación de los/as empresarios/as, mandos directivos y mandos intermedios	62
08.2	•	Campaña de comunicación positiva del sector	62

introducción



Los efectos de la crisis económica en el tejido empresarial español tuvieron una especial incidencia en el sector de la construcción, siendo este uno de los más castigados. Las consecuencias de esta coyuntura, provocaron que una gran parte de los/as profesionales cualificados/as tuvieran que recolocarse en otros nichos del mercado. Así mismo, la inestabilidad en el sector de la construcción tuvo numerosos efectos en las condiciones laborales, tales como la reducción de salarios o el aumento en la temporalidad de los contratos.

Todo ello, ha tenido influencia en una situación actual marcada por una mejora en el volumen de trabajo, pero con notables dificultades para encontrar mano de obra cualificada. Además, este déficit de atractivo, se une a otras problemáticas con las que se enfrenta el sector como el envejecimiento creciente de sus trabajadores/as, la falta de relevo generacional o la escasa paridad en un sector tradicionalmente muy masculinizado. Cabe señalar también el impacto de la digitalización como otro de los retos que tiene que afrontar el

sector, anticipándose a los cambios que este puede provocar en el desempeño laboral de las personas trabajadoras. Este estudio ha sido realizado por la Agrupación Empresarial Innovadora para la Construcción Eficiente (AEICE) en el seno del grupo de trabajo A3R+E3CN (rehabilitación sostenible y edificios de energía casi nula), con la colaboración de la Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico, y con el apoyo de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente de Castilla y León. En él, se pretende indagar en todas es-



tas cuestiones; centrándonos específicamente en los siguientes perfiles profesionales del sector de la construcción: encargado, capataz, albañil y peón. Esto se debe a que es fundamentalmente en estos puestos donde las empresas encuentran más dificultades para localizar a personas preparadas para desempeñar el trabajo de manera óptima. En cuanto al ámbito territorial del proyecto, se ha llevado a cabo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

A continuación, especificamos de manera más detallada los objetivos de investigación que se proponen:

Analizar el estado actual del sector de la construcción a nivel nacional y más específicamente de Castilla y León.

- ➔ Detectar las características socio-laborales de los/as trabajadores/as del sector de la construcción, así como los sistemas de reclutamiento utilizados por las empresas para la selección de los/as candidatos/as.
- ➔ Evaluar el impacto de la digitalización en el sector de la construcción y más concretamente sobre los perfiles de encargado, capataz, albañil y peón.
- ➔ Determinar cuáles son las competencias tanto digitales como transversales necesarias para los perfiles de interés.
- ➔ Establecer recomendaciones ante las problemáticas detectadas y retos que plantea el sector de la construcción.

metodología

Con el propósito de lograr los objetivos planteados, se ha llevado a cabo la siguiente metodología:

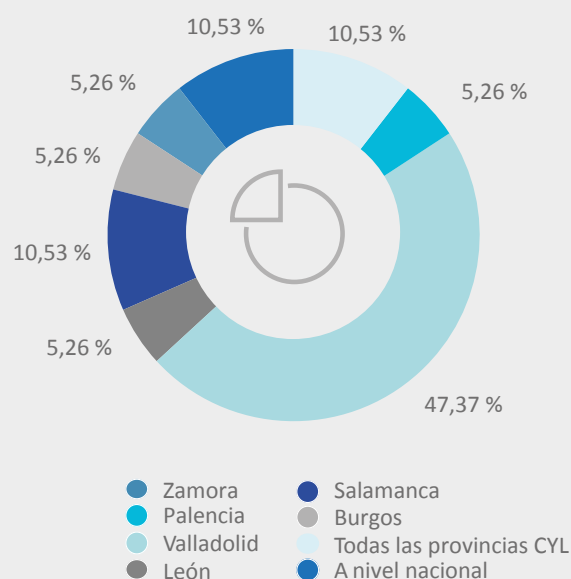
Por una parte, hemos diseñado dos cuestionarios que han sido administrados a empresas colaboradoras de AEICE. El primero consta de aspectos generales acerca de la percepción de la situación actual del sector de la construcción y el segundo se centra en cuestiones más específicas sobre los puestos de encargado, capataz, albañil y peón. El cuestionario general ha sido cumplimentado por un total de 18 empresas y el cuestionario específico por 7 de las empresas colaboradoras.

Los gráficos posteriores muestran una descripción de estas empresas en función de su ubicación geográfica, tamaño, subsector de actividad y cargo ocupado por los/as profesionales encuestados/as.

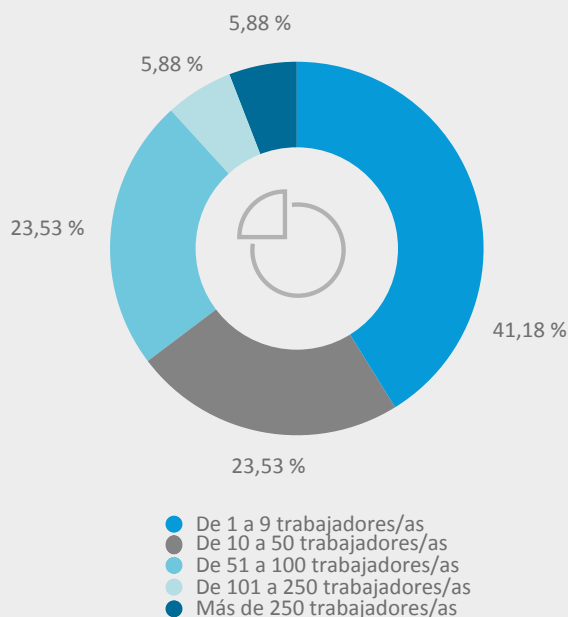
En lo que respecta a la localización, cabe señalar que la muestra aglutina una importante proporción de empresas de Valladolid (47,37%), siendo el resto de provincias minoritarias, al igual que aquellas empresas que están presentes en todas las provincias de Castilla y León o que tienen también presencia en otras comunidades autónomas españolas (ver gráfico 1).

Sobre su tamaño, observamos que el mayor porcentaje (41,18%) se corresponde con las empresas más pequeñas

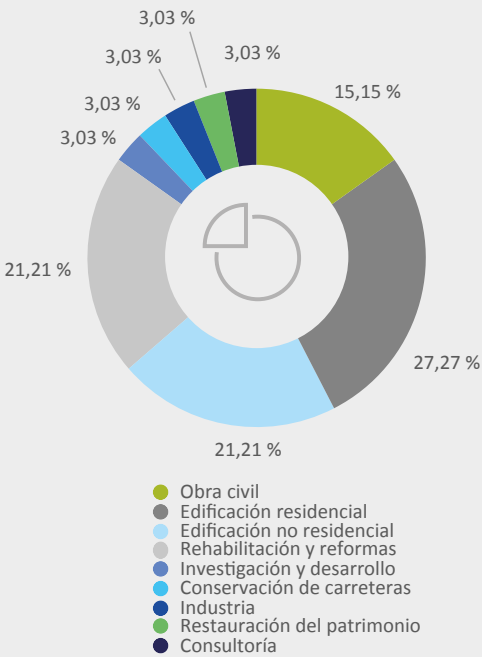
Gráf. 1 Ubicación geográfica de las empresas encuestadas (%)



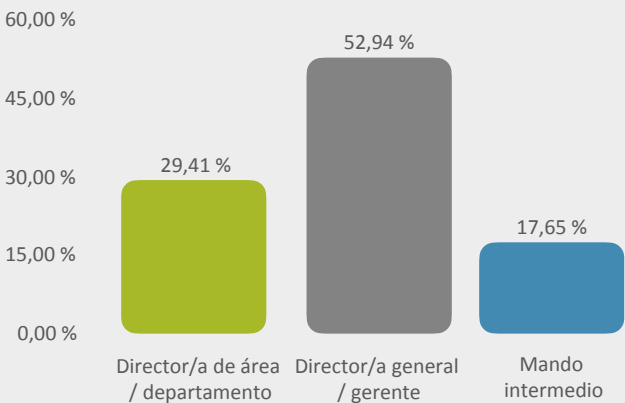
Gráf. 2 Tamaño de las empresas encuestadas (%)



Gráf. 3 Subsector de actividad de las empresas encuestadas (%)



Gráf. 4 Cargo ocupado de las personas encuestadas (%)



(entre 1 y 9 trabajadores/as). En cuanto a las que cuentan con un volumen superior, aquellas que tienen en su plantilla hasta 50 trabajadores/as representan un 23,53% de los casos, misma proporción que concentra a las que reúnen entre 51 y 100 empleados/as. Por último, tan solo un 11,76% de la muestra está formada por las empresas que superan los/as 100 trabajadores/as. (ver gráfico 2)

En lo que respecta a los subsectores de actividad, destacan por su mayor peso en la muestra los siguientes: edificación, tanto residencial como no residencial (27,27% y 21,21% respectivamente); rehabilitación y reformas (21,21%) y obra civil (15,15%). (ver gráfico 3)

Por último, la distribución de los cargos ocupados por las personas encuestadas refleja que más de la mitad (52,94%) son directores/as generales o gerentes. 3 de cada 10 son directores/as de área o departamento y un 17,65% son mandos intermedios. (ver gráfico 4)

Además del material cuantitativo recogido, hemos utilizado otras técnicas de investigación con el propósito de profundizar y contrastar la información sobre el estudio. En este sentido, hemos llevado a cabo un total de 5 entrevistas semi-estructuradas con agentes clave, colaboradores/as de AEICE. Para ello, realizamos previamente un guion temático sobre cinco aspectos principales: situación actual y cambios acontecidos en los últimos años en el sector de la construcción, modos de selección y reclutamiento de los/as trabajadores/as, impacto de la digitalización en los cuatro perfiles de interés, competencias transversales clave para la adaptación de estos perfiles al nuevo mercado laboral y recomendaciones para la mejora de la empleabilidad en el sector.

Así mismo, pudimos contar con la participación de

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

un total de 16 profesionales del sector de la construcción para la realización de una mesa de trabajo en la que se materializaron distintas dinámicas colaborativas, que permitieron la generación de ideas y medidas orientadas a mejorar las problemáticas detectadas en el diagnóstico sobre el sector.

En último término, para poder evaluar los requisitos que están siendo demandados en la actualidad para los perfiles de encargado, capataz, albañil y peón; hemos revisado un total de 90 ofertas de empleo a partir de distintos metabuscadores (Infojobs, Indeed, Jooble, etc.). Además, hemos llevado a cabo una búsqueda de formaciones específicas para estos cuatro perfiles, con el propósito de indagar en el contenido de las mismas, siendo finalmente revisadas un total de 60 formaciones.



SECCIÓN
02



cambios en el mercado de trabajo en la etapa post-crisis e impacto sobre el sector del hábitat

3.1 Evolución del mercado de trabajo del sector del hábitat

El sector del hábitat ha sufrido una de las crisis más profundas que se recuerdan. Tras ser un sector absolutamente clave en el crecimiento económico sostenido de España durante el final del siglo XX y principios del siglo XXI, la crisis económica y financiera supuso un tremendo tsunami tanto a nivel de peso relativo del sector sobre la economía como a nivel de empleo. Entre el año 2007, hito que se marca como el inicio de la crisis, hasta el año 2013 se perdieron más de 1.700.000 puestos de trabajo en el sector; contabilizando tanto las actividades puramente de construcción como las actividades de carácter inmobiliario.

A partir del año 2013, el número de personas ocupadas ha aumentado notablemente, aunque sin haber llegado a los niveles previos a la crisis económica y financiera iniciada en 2007. En lo que se refiere a las personas ocupadas en el sector de la construcción y actividades inmobiliarias, no ha existido una recuperación en términos laborales, manteniéndose constante el número de personas ocupadas desde el año 2013 hasta

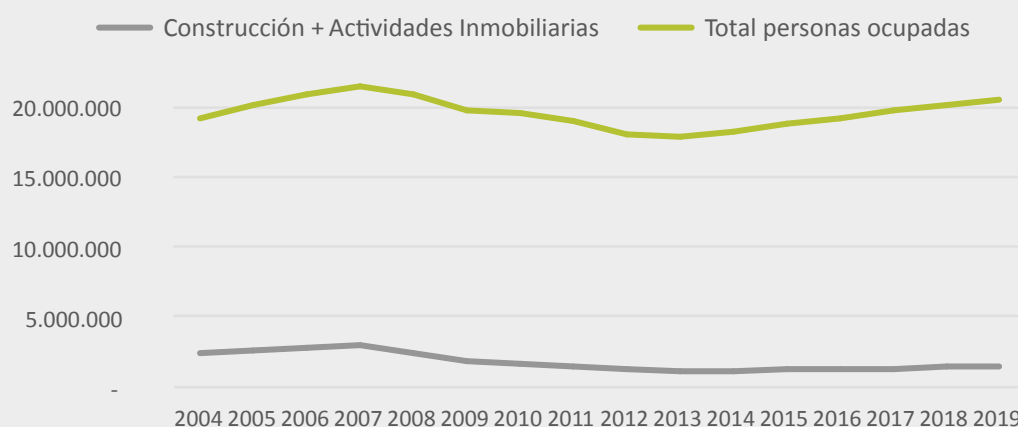
la actualidad (gráfico 5).

En el gráfico que presentamos a continuación (gráfico 6), podemos observar la evolución entre 2004 y 2019 del peso de la población ocupada en el sector de la construcción sobre el total de la ocupación del conjunto de sectores económicos. Entre 2004 y 2007 el porcentaje rondaba en torno al 13%, lo cual significa que 13 de cada 100 personas ocupadas en esos años, trabajaba en el sector de la construcción y/o en actividades inmobiliarias. A partir del 2007 la proporción disminuyó considerablemente, alcanzando el pico más bajo en 2013 con un 6,38%, lo que supone un descenso de 7 puntos porcentuales. Entre 2013 y 2019 ha tenido lugar un ligero aumento hasta alcanzar el 7,42%, hecho que muestra que la recuperación no ha llegado al sector con la misma intensidad que a otros sectores.

De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta de Población Activa a fecha del informe, podemos observar en la tabla 1

Gráf. 5

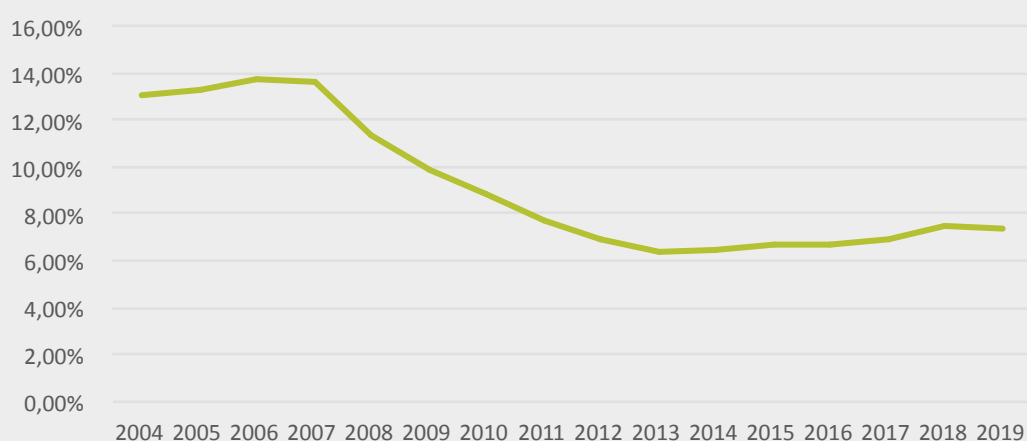
Evolución del total de personas ocupadas en el sector de la Construcción + Actividades Inmobiliarias en comparación al total de personas ocupadas (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Gráf. 6

Evolución del peso sobre el total de la ocupación del sector de la Construcción + Actividades Inmobiliarias (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

(siguiente página), que el sector económico de la construcción en relación al número de personas ocupadas, tanto a nivel nacional como para la Comunidad Autónoma de Castilla y León, es uno de los minoritarios; suponiendo un 6,44% del total de personas ocupadas a nivel nacional, y un 6,47% en

Castilla y León.

Por otro lado, la siguiente tabla (tabla 2) refleja cómo el número de personas desempleadas en el sector de la construcción, ha sufrido un descenso muy pronunciado en los últimos

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Tabla 1 Número de personas ocupadas por sector en 2019 (nº absoluto)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Total Nacional	19.804.900	809.300	2.764.500	1.276.400	14.954.700
Total Castilla y León	989.600	65.100	176.400	64.000	684.000

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2019

Tabla 2 Evolución de personas desempleadas (nº absoluto)

	Total Nacional	Total CyL	Construcción Nacional	Construcción CyL
2008	3.206.800	136.100	581.400	20.200
2009	4.335.000	168.500	611.700	18.000
2010	4.702.200	188.600	435.500	20.600
2011	5.287.300	205.100	449.600	19.700
2012	6.021.000	244.100	388.800	15.900
2013	5.935.600	256.700	298.600	11.500
2014	5.457.700	234.300	228.900	13.700
2015	4.779.500	201.400	207.600	7.000
2016	4.237.800	169.100	172.000	5.100
2017	3.766.700	153.400	148.300	5.000
2018	3.304.300	125.100	129.100	7.000
2019	3.230.600	131.900	134.700	3.300

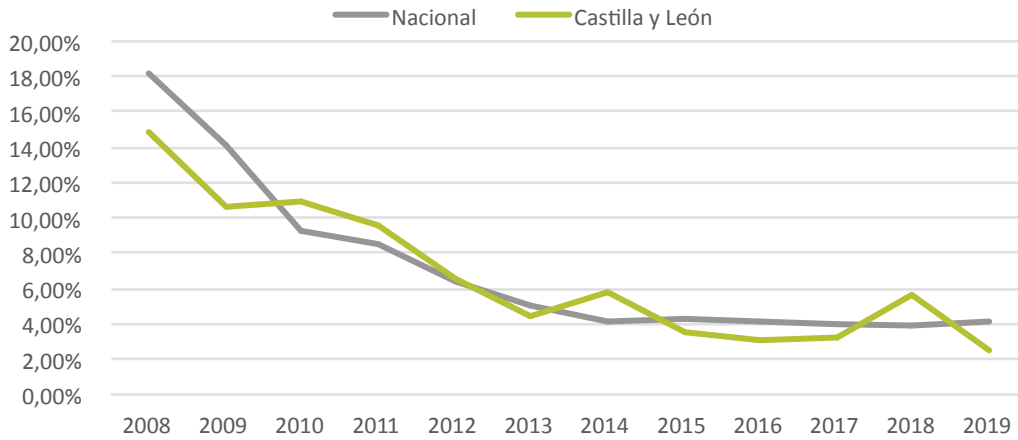
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

años. Una bajada en números absolutos más acusada que en el conjunto de los sectores económicos.

El gráfico que presentamos a continuación muestra la evolución de las personas desempleadas del sector de la construcción sobre el total de las personas desempleadas. En lo que se refiere al desempleo en este sector, podemos ver que, desde el año 2008, se ha producido un descenso de 14 puntos porcentuales en el conjunto del país; mientras que en el caso autonómico la disminución ha sido de 12 puntos porcentuales. Esto supone que, en 2019, la proporción de personas desempleadas en el sector de la construcción sobre el total sea a nivel nacional del 4,17% y para Castilla y León del 2,5%.

Gráf. 7

Evolución de las personas desempleadas en el sector de la construcción sobre el total (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

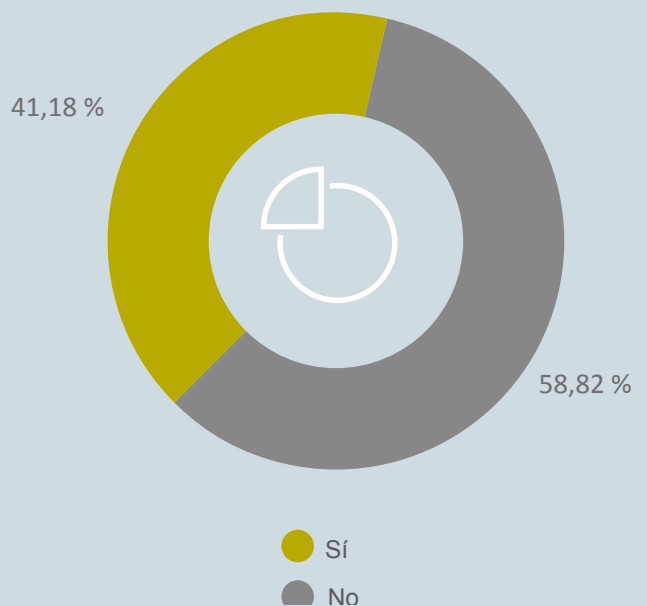
3.2. Previsión de contratación y dificultades para cubrir puestos de empleo

Una vez realizada una panorámica general del sector de la construcción a partir de fuentes secundarias, mostraremos la información recogida de manera específica para este estudio. En concreto, explicaremos en este apartado datos relacionados con la previsión de contratación de las empresas encuestadas, además de las dificultades con las que se están encontrando en algunos casos para encontrar trabajadores/as cualificados/as de determinados perfiles.

En primer lugar, la encuesta llevada a cabo, refleja que casi **6 de cada 10 empresas** de la muestra, sostienen que probablemente nuevos/as trabajadores/as formarán parte de su plantilla en los próximos meses, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráf. 8

¿Tienes previsto contratar trabajadores/as en los próximos meses?



Dicha afirmación se encuentra en consonancia con los testimonios relatados por las personas entrevistadas, ya que, como reflejan los siguientes fragmentos, se aprecia un repunte del sector y una creciente necesidad de contratación:

“

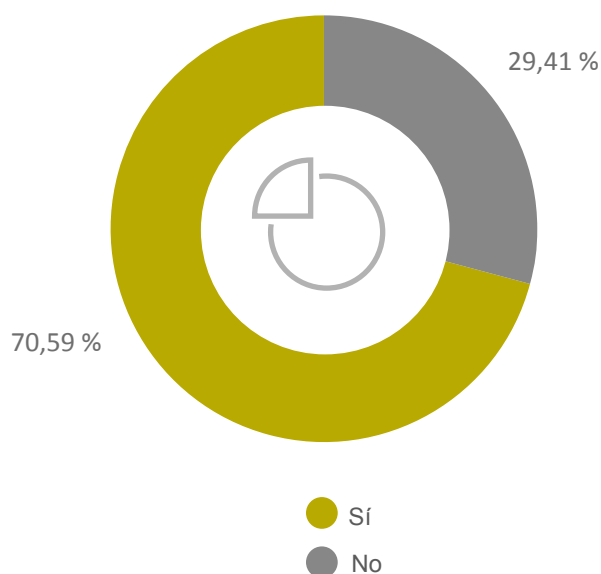
“Siempre hay trabajo y con esta falta de profesionales, pues más todavía. Posibilidades hay, trabajo hay en el sector de la construcción, siempre estamos necesitando un oficial o un peón en estos últimos meses o estos últimos años.”

“Esto es lo que me he encontrado yo en el último año y medio, donde he visto una mejoría y teníamos que contratar a más perfiles.” “

Sin embargo, el aumento en la necesidad de contratación, parece ir acompañado de una **dificultad para encontrar a profesionales** que cumplan con las competencias adecuadas para los puestos de empleo requeridos. En este sentido, el gráfico muestra que, en la actualidad, un 70,59% de las empresas entrevistadas encuentra obstáculos a la hora de localizar trabajadores/as.

Gráf. 9

¿Tienes dificultades a la hora de encontrar trabajadores?



Esta dificultad en la contratación también podemos corroborarla a partir del material cualitativo recopilado. Un ejemplo de ello es el siguiente fragmento que muestra una realidad del sector marcada por una posibilidad de aumento en la contratación debido a un crecimiento del volumen de trabajo. Pero que, por cuestiones como el **envejecimiento de la mano de obra o la falta de atractivo del sector**, las empresas se están encontrando grandes dificultades para lograr cubrir ciertos puestos con personas preparadas que lleven a cabo un desempeño óptimo de sus trabajos:

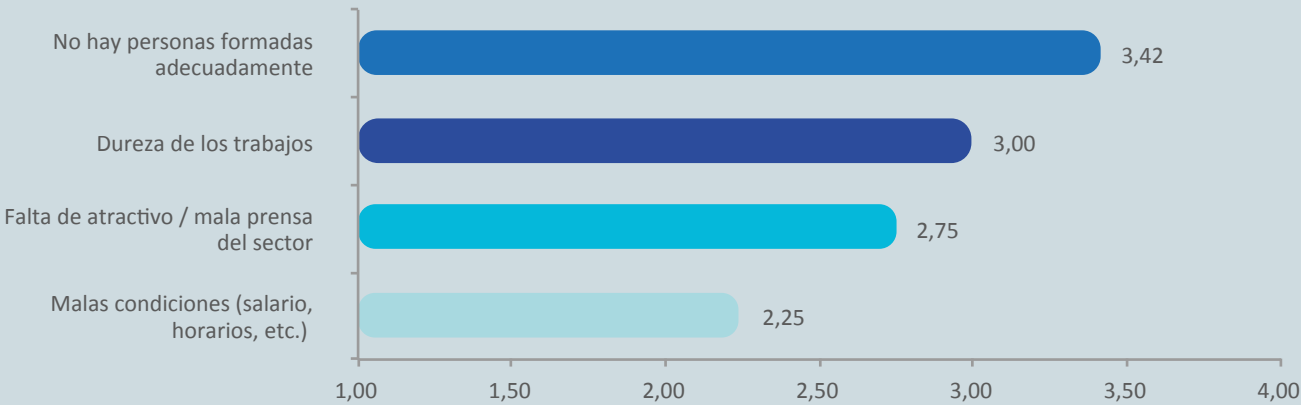
“

“Las empresas tienen trabajo, pero no tienen trabajadores para poder abordar esos trabajos, estamos en una situación bastante compleja de abordar. Esta falta de empleabilidad es obvia en todas partes y el envejecimiento de la mano de obra. Es una situación que es corroborada por todo el mundo, pero no estamos siendo capaces de atraer jóvenes al sector.”

Por otra parte, a partir de la encuesta hemos obtenido información sobre la percepción de las **causas por las cuales tiene lugar esta dificultad en la contratación**. Para ello hemos utilizado una escala del 1 al 4 (1= muy en desacuerdo/ 4 = muy de acuerdo), con el propósito de averiguar el grado de importancia atribuida a cada una de las causas mencionadas en el gráfico 10. Podemos observar que, con una media de 3,42 puntos, las empresas entrevistadas consideran que el **motivo más relevante se debe a la falta de personas formadas adecuadamente**. En segundo y tercer lugar encontramos las causas que hacen referencia a la dureza de los trabajos y la falta de atractivo/mala prensa del sector (con medias de 3 y 2,75 puntos respectivamente). Por último, vemos que las malas condiciones laborales tan solo aglutinan una media de 2,25 puntos. (ver gráfico 10)

Para contrastar estos resultados y profundizar sobre los motivos que explican la dificultad para encontrar trabajadores/as, también utilizaremos información recogida en las entrevistas. En primer lugar, cabe mencionar que son numerosos los testimonios que hacen hincapié en la **crisis económica como punto de inflexión de las problemáticas con las que hoy en día se encuentra el sector**. En este sentido, la crisis provocó que una gran parte de los/as trabajadores/as tuvieran que reinserirse en otros sectores de actividad, principalmente en la industria. Así mismo, las personas de mayor edad optaron por prejubilaciones o jubilaciones, sin que esto supusiera

Gráf. 10 ¿A qué cree que se deben esas dificultades?



un relevo por parte de las nuevas generaciones. Todo ello ha provocado que actualmente el sector de la construcción se esté encontrando con notables dificultades para cubrir ciertos puestos de trabajo, especialmente los relacionados con perfiles medios/bajos.

“

“Después de la crisis de 2008, la oferta que había en el mercado de la construcción desapareció porque la gente se redistribuyó a trabajos de índole industrial. Y la masa de trabajadores que existía en la construcción desapareció. Mucha gente que tenía más de 58, 60, directamente optó por la jubilación y no se produjo ningún tipo de renovación con gente joven.”

“Nos hemos encontrado con la crisis que ha sacado a mucha gente del sector, mucha gente de la que estaba se ha jubilado porque eran mayores, y la gente que era del sector se ha re-colocado en otros sectores como es la industria y no quieren volver al sector de la construcción. Porque es más duro, no se paga lo que se pagaba antes y está desprestigiado.”

También destacan en las entrevistas, aparte de cuestiones intrínsecas a los puestos de trabajo, como puede ser la dureza de los mismos, otros aspectos relativos a las consecuencias de la crisis económica, como la **falta de estabilidad o la bajada de salarios**. De acuerdo con ello, los siguientes testimonios muestran una realidad que continúa viviendo los estragos de una crisis, que ha instaurado una gran incertidumbre en el sector de la construcción. Esto a su vez supone que las empresas no puedan garantizar una continuidad de los puestos de trabajo, convirtiéndose de esta manera en un hándicap más para que el sector se considere atractivo:

“

“Es un sector duro, al final trabajas a la intemperie. Antes yo creo que los que tenían formación pues encontraban aquí un nicho de poder trabajar e incluso de desarrollarse profesionalmente; pero también es verdad que el sector no está ofreciendo unas garantías de continuidad a medio-largo plazo. No se llega a ver un final de la crisis, esa es la realidad. Con lo cual tú al contratar a una persona, pues dice: ¿y dentro de un año? Pues no lo sé porque no tenemos una claridad de lo que va a dar de sí el sector.”

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Del mismo modo, también se explica que las propias necesidades que requiere el trabajo son las que determinan una mayor o menor continuidad de los contratos. De esta manera en el caso de la construcción, a diferencia de otros sectores, el hecho de **tener que estar sujeto a los tiempos en obra**, supone que en muchas ocasiones no tenga lugar una mayor continuidad de la plantilla:

“

“El problema es la continuidad porque el sector de la construcción aparte de que es un sector primeramente muy duro, porque los factores de tiempo meteorológicos son muy duros, cada dos, tres meses el centro de trabajo cambia [...] Las empresas industriales tienen unos planes de trabajo que van más allá de dos, tres años, con lo cual puedes mantener una plantilla más o menos fija y definida o estable en el tiempo. El problema de la construcción es que cuando se acaba una obra, si no tienes suerte de tener otra de similares características, la plantilla sube o baja en función de esas necesidades; con lo cual no le puedes dar una continuidad.”

Además, tal y como comentábamos, la **bajada de salarios** es otra de las características que hemos detectado como aspecto relevante en lo que se refiere al poco atractivo del sector. Se percibe un cambio importante en lo que respecta a esta cuestión, ya que la devaluación del sector tiene por consiguiente repercusiones en el salario de los/as trabajadores/as; y esto además puede repercutir en una falta de aliciente para querer ascender de puesto, tal y como explican las personas entrevistadas:

“

“Se paga poco, el cliente paga poco y consecuentemente la empresa paga poco, es una cadena. Eso influye también bastante, la bajada de salarios en el sector ha sido brutal, no quiere decir que lo correcto sean los salarios de antaño, pero ni lo uno ni lo otro.”

“Antes un oficial, pero un señor oficial con muchas, ganaba un buen dinero todos los meses y ahora es un mileurista. Entonces claro, te dice he estado de peón no sé cuánto tiempo para poder ser oficial y cuando sea oficial voy a seguir siendo mileurista [...] Yo creo que eso es importante también, los salarios no son nada atractivos.”

Otro motivo no menos importante, es la **alta movilidad geográfica** que en muchas ocasiones los trabajos requieren, por tener que desplazarse a otras ciudades donde se esté llevando a cabo la obra. Esto, unido a problemáticas anteriores como puede ser la bajada de salarios o la alta temporalidad en los contratos, contribuye a hacer aún menos atractivo el sector:

“

“En general, el sector de la construcción tiene un hándicap, que es la movilidad. Porque las obras no están en la puerta de casa. Con lo cual generalmente las obras pues un año la tienes en Burgos, otro en León y otro te toca irte a Zaragoza. Entonces el estar fuera de casa es duro. Y si antes a lo mejor lo compensabas económicamente, bueno. Pero si no se está pagando lo que se pagaba antes porque los sueldos no son los mismos... pues la gente ve también que no le compensa y que prefiere a lo mejor ganar menos, pero estar cuatro años en Renault, por ejemplo.”

Por último, cabe señalar que se percibe una **falta de reconocimiento** en ciertos puestos de la construcción que anteriormente sí tenían un prestigio y estaban considerados socialmente:

“

“Eran unos tiempos en los que era el señor albañil y era algo prestigioso, pero ahora ese prestigio ya no está tan reconocido y los chavales no quieren ser un don nadie. Y parece que

ahora ser albañil es sinónimo de ser un don nadie, cuando antes ser albañil era sinónimo de ser alguien que me puede solucionar este problema y tenía conocimientos de mil cosas y bueno, era gente más preparada.”

Todo ello supone que perfiles del sector de la construcción como encargado, capataz, oficial o peón, no resulten de interés para las nuevas generaciones, acrecentando las dificultades para encontrar profesionales preparados/as. En relación a este aspecto, nos ha parecido de interés averiguar específicamente cuáles de estos perfiles suponen un mayor grado de dificultad en el proceso de contratación.

Tal y como podemos ver en el siguiente gráfico (gráfico 11), **obreros y encargados son los perfiles en los que se encuentra mayor dificultad.** En concreto, de las empresas entrevistadas, un 46,15% tiene problemas para encontrar obreros, del mismo modo que ocurre en el caso de los encargados. Por su parte, los capataces aglutinan una proporción inferior (23,08%), aunque hay que tener en cuenta que no todas las empresas demandan para su plantilla este tipo de perfil. Por último, la encuesta refleja que, puestos con un mayor nivel de cualificación, como es el caso de técnicos especializados, son en proporción más fáciles de encontrar en comparación con obreros o encargados.

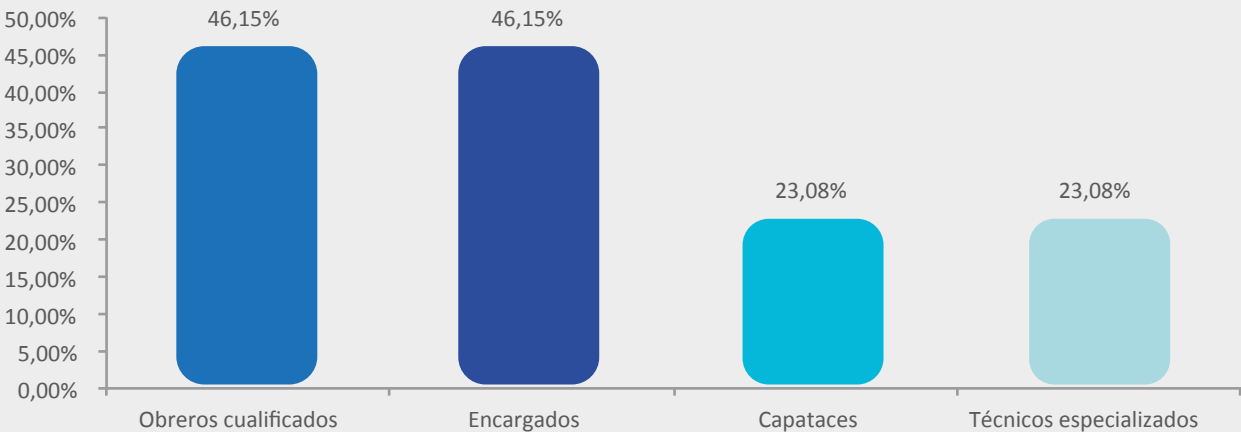
Contrastando dicha información con las entrevistas realizadas, observamos que las dificultades para encontrar a personal, aumentan en los casos de perfiles medios/bajos, como puede ser encargado, capataz, albañil o peón:

“

“Cuanto menos cualificados, más cuesta encontrar trabajadores. Porque hay muchos profesionales cualificados que se quedaron en el paro o se han desviado para hacer otras cosas, que han aprovechado para volver y simultanear los dos trabajos... Entonces yo creo que donde más cuesta es desde encargado hacia abajo. De encargado de obra hacia arriba, ayudante de jefe de obra, jefe de obra, jefe de grupo, hay. Lo que no hay es gente cualificada, con experiencia y que sepa hacer las cosas, de encargado hacia abajo.”

Más concretamente, hemos detectado que el perfil de encargado es uno de los que más problemática está suponiendo para los/as reclutadores. Esto se debe principalmente, según

Gráf. 11 ¿En qué perfiles encuentra más dificultades?



las personas entrevistadas, a que no existe una formación profesional que capacite a profesionales para un puesto de encargado; sino que suelen ser personas que desde posiciones inferiores han ido aprendiendo el oficio. Además, en este punto es importante tener cuenta, tal y como comentábamos antes, el escaso aliciente salarial con el que se encuentran actualmente muchos trabajadores/as para ascender de puesto.

“

“Y ya no te digo encargado, que nos estamos encontrando muchas dificultades, porque no son perfiles que se forman en una FP o en un grado medio o superior. Suele ser gente que ha empezado desde abajo y que ha ido adquiriendo las competencias en su carrera profesional.”

“En las empresas de Castilla y León, el encargado es un puesto muy complejo de siempre, lo sigue siendo ahora casi más [...] Para el puesto de encargado las empresas quieren siempre alguien propio que ya conozca la empresa, que ya conozca la política de empresa, y que además es alguien a quien se le requieren muchas actitudes y aptitudes, todo. Entonces no es alguien fácil de encontrar en el mercado, porque quien tiene un encargado no lo suele dejar ir.”

Así mismo, cabe destacar que los/as profesionales que se suelen encontrar con la cualificación adecuada para desempeñar un puesto de encargado, son personas que sobre todo por cuestiones de edad, quizá no tengan tan desarrolladas determinadas competencias digitales. Esto puede suponer un hándicap, ya que como veremos con mayor profundidad pos-

teriormente, éstas cada vez resultan más útiles para mejorar el desempeño del trabajo; especialmente para perfiles como el de encargado.

“

“Nos estamos encontrado sobre todo en el perfil de encargado con gente muy mayor. Te hablo de buscar encargados y están todos en más de 50 años para arriba, o de 55, que en 40. Por lo que nos encontramos con muy poco relevo generacional y con personas que bueno digitalmente, pues por la edad ya es difícil que las adquieran.”

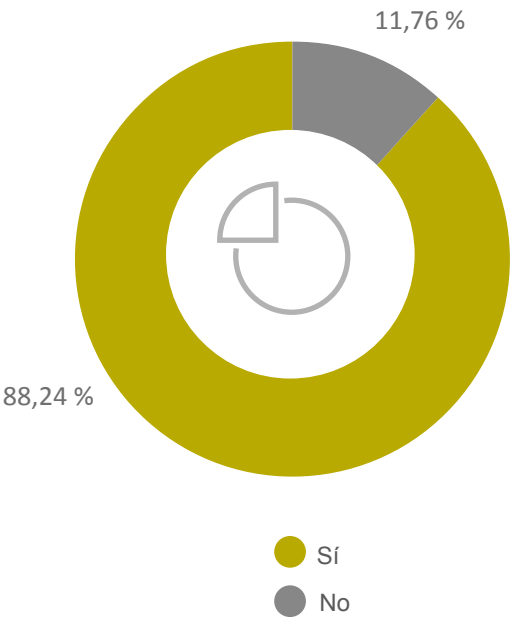
Por último, teniendo en cuenta esta falta de profesionales en la actualidad, preguntamos a las empresas si consideraban que su sector se vería afectado por esta cuestión en el futuro. Los resultados muestran que hasta un 88,24% de las empresas consideró que su sector se tendrá que enfrentar a esta problemática; lo que supone que existe una percepción aún más negativa si la comparamos con el momento presente. (Gráfico 12)

En lo que respecta a la consideración de los puestos concretos que escasearán en un futuro son muy diversas las respuestas obtenidas, abarcando un abanico desde jefes/as de obra hasta operarios/as. Sin embargo, en términos cuantitativos, destaca la percepción de una falta de trabajadores/as especialmente en perfiles medios y bajos, como es el caso de los oficiales. Así mismo, podemos encontrar algunas respuestas referentes a la falta de profesionales que requieran de nuevas técnicas o con capacitación en tecnologías digitales.

Continuando con la falta de trabajadores/as en el futuro, hemos podido detectar que el **escaso relevo generacional** en el

Gráf. 12

¿Cree que el sector se va a ver afectado por la falta de profesionales en el futuro?



sector, se percibe aun con mayor problemática si tenemos en cuenta los próximos años. En este sentido, si con anterioridad algunos/as empleados/as se jubilaban, existían otras personas en la plantilla con experiencia profesional para ejercer ese puesto de trabajo. Sin embargo, cuando los/as actuales trabajadores/as tengan que jubilarse, va a resultar más difícil encontrar a personas con un bagaje profesional dentro de la empresa para reemplazarles:

“

“Nosotros estamos ahora teniendo un problema y es que antiguamente siempre teníamos a gente que tenía antigüedad en la empresa [...] Entonces tú sabías que, si uno se jubilaba, tenías el repuesto de gente que durante los 8, 7 o 5 años ha ido aprendiendo. Ahora tienes a gente que dentro de unos años se va a jubilar y el problema es que no vas a tener a gente de 5 años de experiencia.”

Como consecuencia de todas las dificultades expuestas en este apartado, cuando hemos preguntado a los/as informantes por la percepción general del futuro de su sector, en una gran mayoría de los casos, esta se define bajo parámetros de **inestabilidad e incertidumbre**:

“

“Puf, incierto, muy incierto porque se ven espejismos por ahí de que va a haber una obra nueva, parece que se mueve un poco el sector durante un par de meses, luego vuelve a haber otros meses que no sale nada...”

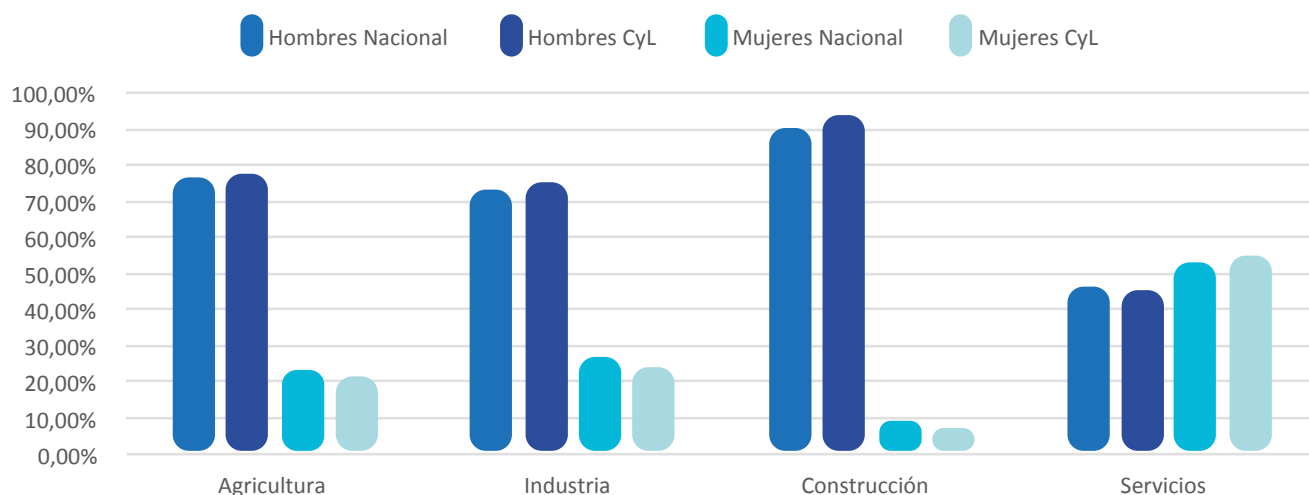




estado actual del empleo en el sector del hábitat: perfiles, demanda y sistemas de reclutamiento, selección y formación

En primer lugar, mostramos en el siguiente gráfico la distribución por sexo de las personas ocupadas para los principales sectores de actividad, tanto a nivel nacional, como de Castilla y León. Tal y como podemos observar destaca una **gran masculinización del sector de la construcción**, muy por encima de otros sectores.

Gráf. 13 Personas ocupadas por sexo y sectores económicos (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2019

SECTION
04

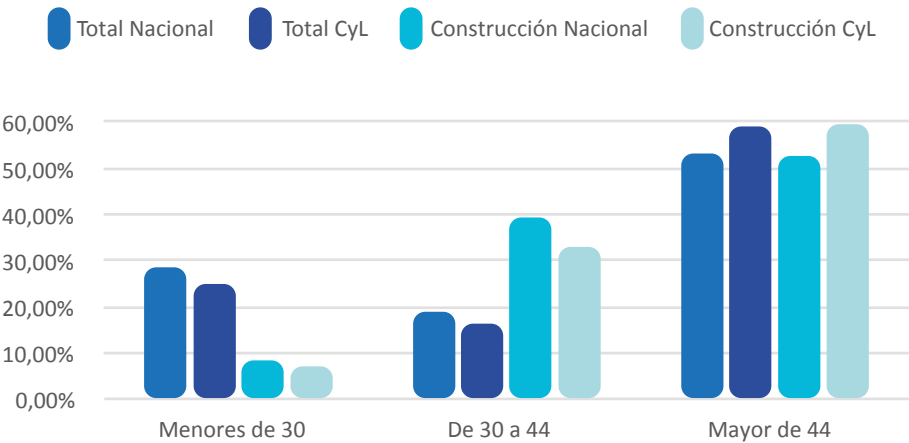
En este sentido, hemos podido detectar varios testimonios que hacen referencia a una prácticamente inexistente presencia de mujeres, especialmente para los puestos de mayor interés para este estudio:

“

“No es que haya tantos técnicos hombres como técnicos mujeres, pero casi casi, a nivel administrativo sería al contrario, hay más mujeres que hombres. Pero luego cuando entramos en lo que es la ejecución física de la obra pues no, ahí el sector es 99% masculino.”

En cuanto a la **distribución por edad**, vemos en el gráfico 14 que el sector de la construcción es aquel con menor proporción de población joven con respecto al total, con un porcentaje ostensiblemente inferior de personas por debajo de los 30 años. A su vez, en Castilla y León podemos observar un mayor envejecimiento de los/as trabajadores/as del sector de la construcción si lo comparamos con los datos nacionales.

Gráf. 14 Distribución de la fuerza la laboral por edad (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2019

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Tal y como se comenta en las entrevistas realizadas, hay una **presencia limitada de personas jóvenes** trabajando en este sector económico, tanto en Castilla y León como a nivel nacional. Esto refleja de nuevo la falta de atractivo para nuevas generaciones, pudiendo suponer un problema a corto-medio plazo en lo que se refiere a cubrir todos los puestos de trabajo del sector de la construcción:



“Nos hace falta gente joven, y gente joven que quiera trabajar en nuestro sector, porque si de verdad repuntara un poco el sector no encontraríamos mano de obra.”

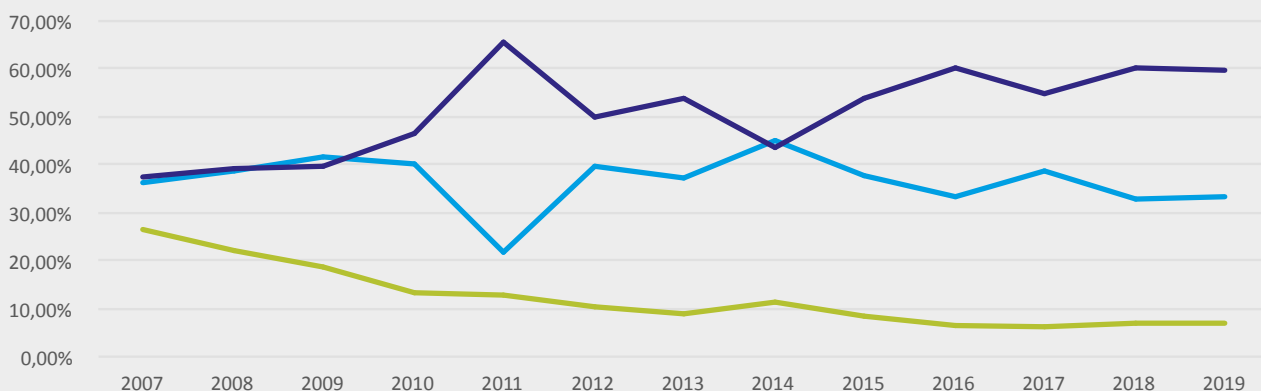
“Ahora mismo en la empresa en la que estoy trabajando, estamos en 46 años de media de edad, es una edad media seguramente muy alta, entiendo yo.”

y León. El porcentaje de personas menores de 30 años ha sido inferior en todos los años analizados, aunque se ha producido un descenso considerable en este periodo de tiempo; siendo la diferencia del porcentaje de personas jóvenes en el sector de la construcción entre el primer y el último año de 19,35 puntos porcentuales.

En 2019, cerca del 60% de las personas que trabajan en la construcción en Castilla y León tienen 45 o más años, mientras que solo un 7% de los/as trabajadores/as de este sector y comunidad autónoma son menores de 30 años. Este hecho está en consonancia con alguno de los testimonios narrados en las entrevistas realizadas, pues se comenta que **la mayoría de las personas que buscan trabajo en el sector para los perfiles medios/bajos, son personas con una edad avanzada**. Esto puede suponer un problema porque debido a la dureza del esfuerzo físico que requiere este trabajo, en ocasiones no son consideradas las personas más idóneas para ocupar esos puestos laborales:

El gráfico que presentamos a continuación (gráfico 15), detalla la evolución entre los años 2007 y 2019 de la fuerza laboral en el sector de la construcción, por grupos de edad en Castilla

Gráf. 15 Evolución de la fuerza laboral por eda (%)

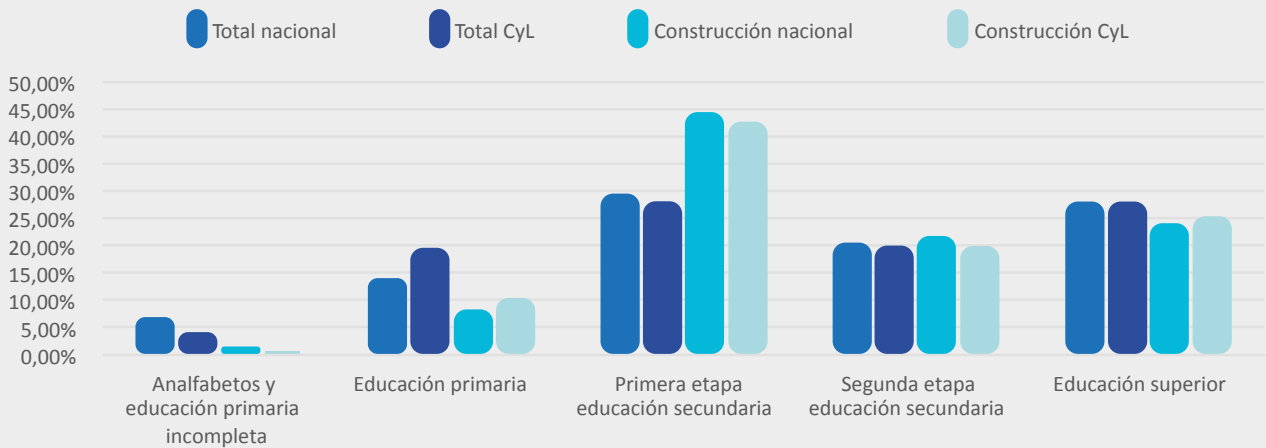


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

“

“Nos ha pasado esta semana, buscamos oficiales de obra civil y todos andaban por los cincuenta y pico años, algunos cincuenta y ocho o sesenta [...] Es que una persona con sesenta años en este sector tendría que estar jubilado, porque es un sector muy duro y son trabajos que en principio pues ya a esas edades la verdad que no están ni para subirse a un andamio, ni para hacer una zanja. Y además con ciertos riesgos, tienen menos movilidad.”

Gráf. 16 Distribución de la fuerza laboral por nivel formativo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2019

En el gráfico 16, vemos la distribución de las personas que trabajan en el sector de la construcción tanto a nivel nacional como en Castilla y León con respecto al nivel formativo máximo alcanzado.

Podemos observar que, tanto a nivel nacional como de Castilla y León, el mayor porcentaje corresponde a trabajadores/as de la construcción que tiene como máximo nivel de estudios la primera etapa de educación secundaria, con un 44,52% y un 42,86%, respectivamente. Este nivel formativo en el caso concreto de las personas trabajadoras en el sector de la construcción de Castilla y León supone una diferencia cercana a los 15 puntos porcentuales con respecto al total de sectores económicos de esta comunidad autónoma.

La proporción de personas con educación superior como máximo nivel de estudios alcanzado, es menor en comparación con el total de sectores; tanto a nivel nacio-

nal como autonómico. No obstante, a partir de las entrevistas realizadas, podemos comprobar dos tendencias: **los puestos de menor rango** como son los peones y oficiales de albañilería **suelen tener un nivel formativo bajo**, y en lo que respecta a aquellos puestos de mayor rango, es decir, los **capataces y encargados**, nos comentan que generalmente las personas de mayor edad, a pesar de tener una **experiencia más amplia**, no tienen tanta formación reglada como las personas jóvenes:



“Centrándonos en estos cuatro puestos, el nivel formativo suele ser bajo, es decir, peones y oficiales no suelen tener niveles formativos más allá de los básicos y luego capataces y encargados, pues depende un poco también de la edad. Los encargados y capataces de avanzada edad, tienen quizás un nivel formativo menor, pero se han formado digamos en la experiencia, en el trabajo... Los más jóvenes suelen estar bastante más formados y manejan ciertos programas de hojas de cálculo o de dibujo. Si son jóvenes sí suelen tener algo más de formación y casi todos ellos por voluntad propia, quiero decir suelen ser autodidactas, pero hay muy pocos, porque normalmente el encargado o capataz suele ser una persona de avanzada edad.”

En cuanto a los diferentes tipos de formación que han realizado las personas ocupadas de Castilla y León, presentamos a continuación un gráfico que compara las personas que trabajan en el sector de la construcción con el conjunto de sectores de la economía que han realizado formación oficial y formación no oficial.

En referencia a las personas que han realizado algún tipo de formación oficial, observamos que existe una diferencia de 8 puntos porcentuales entre quienes están ocupadas entre el total de sectores y quienes se dedican a la construcción. Sin embargo, en la formación de carácter no oficial, encontramos unos porcentajes bastante más parejos al comparar el sector de la construcción con el total de los sectores de la economía; tan solo con una diferencia de 1,29 puntos porcentuales.

En las entrevistas realizadas, encontramos una serie de testimonios que hacen referencia a la necesidad de que en el sector de la construcción pueda existir una formación orientada a la práctica y al aprendizaje desde el puesto de trabajo. Nos

explican que las **funciones asociadas a los puestos de trabajo del sector de la construcción** no son aprendidas en formaciones regladas u oficiales, sino que el **aprendizaje se produce principalmente a través de la experiencia**:



“Es una formación práctica, diaria, vas aprendiendo día a día. Ahí hay un tema importante que yo creo que nos falta, falta el aprendiz, falta el chaval que empezaba en cuanto podía e iba con su padre a la obra a trabajar y a aprender el oficio desde abajo, este tipo de formación es la que falta.”

“Al final tenemos una mano de obra muy importante en puestos que son de aprendizaje, en trabajos que se aprenden aquí, que o lo aprendes in situ o no viene la lección en ningún manual, con lo cual necesitamos ese relevo generacional sí o sí.”

Por otro lado, se preguntó a las empresas encuestadas cuáles eran los medios con los que cuentan para la búsqueda de candidatos y candidatas. La siguiente tabla (tabla 3), establece un orden de estos medios en función de su uso:

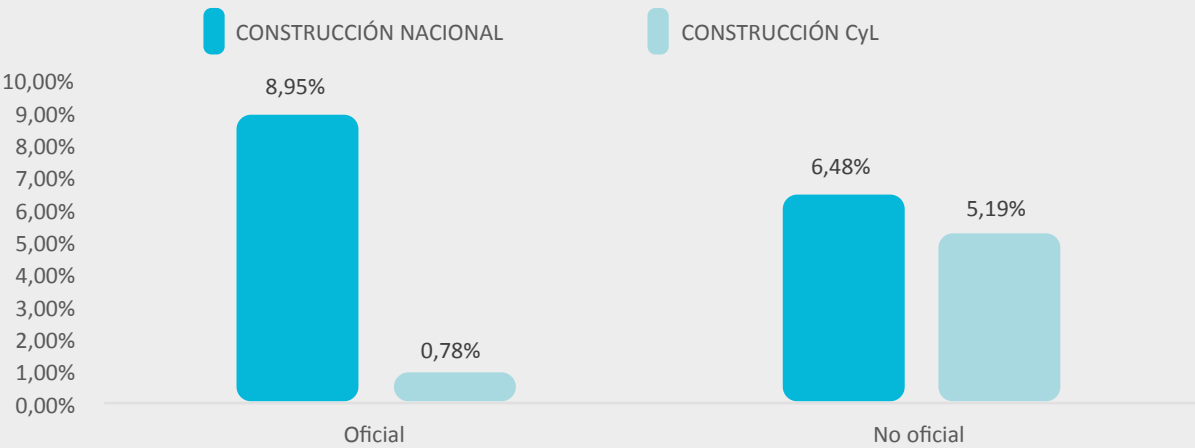
El 100% de las empresas encuestadas utilizan contactos personales o profesionales como medio de búsqueda, seguido del “boca a boca” de trabajadores/as, con un 70,59%. Tal y como se comenta en las entrevistas, el uso mayoritario de estos medios puede deberse a la necesidad de fiabilidad por parte de las empresas, puesto que en los casos que han utilizado otro tipo de medios, las personas que han recibido no contaban con los conocimientos y experiencia que el puesto de trabajo requería:



“La verdad es que ahora el 90% lo buscas por contactos, por el “boca a boca”, ver si conoces algún oficial que merezca la pena o algún peón que merezca la pena, porque normalmente por las vías habituales del SEPE y este tipo de cosas, pues es difícil [...] Entonces ahora mismo por contactos, porque tienes que tener una persona fiable.”

Gráf. 17

Personas ocupadas con formación oficial y formación no oficial (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2019

Tabla 3

Medios utilizados para la búsqueda de empleo (% del total de las empresas encuestadas)

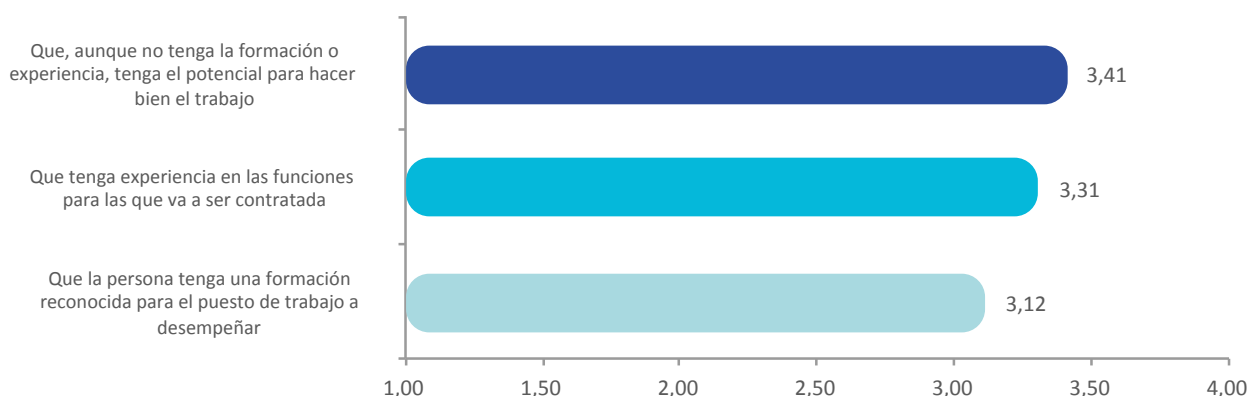
Contactos personales o profesionales	100 %
“Boca a boca” de los/as trabajadores	70,59 %
Páginas web / portales de empleo	47,06 %
LinkedIn	35,29 %
Servicio público de empleo	17,65 %
Página web de la empresa	11,76 %
Agencias de colocación	5,88 %

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Para finalizar este apartado, en el gráfico 18 (página anterior) presentamos los niveles de importancia que las personas consultadas que realizan la contratación en el sector de la construcción, le atribuyen a una serie de factores:

Gráf. 18 ¿Qué nivel de importancia les dan a estos factores a la hora de contratar?



Al factor que se le da una mayor importancia a la hora de contratar es al hecho de que se tenga el **potencial para realizar correctamente el trabajo**, aunque no se tenga formación o experiencia relacionada con el sector. Así mismo, otros factores que las empresas encuestadas han resaltado que se tienen en cuenta en la contratación, son las habilidades actitudinales, como pueden ser la disposición personal o la empatía, y el encaje de la persona con los valores de la empresa. En las entrevistas que hemos realizado, se menciona que otra de las características que se tiene en cuenta a la hora de contratar, más allá de la experiencia y conocimientos técnicos, es que el candidato o candidata demuestre interés y ganas de trabajar:

“

“Yo creo que a una persona se le nota cuando acude a un trabajo por una compensación económica o cuando además de eso es un trabajo que le gusta y que tiene ganas de trabajar, para mí es lo principal.”

No obstante, en la revisión de las ofertas de empleo en el sector, hemos encontrado una serie de requisitos de experiencia y formación que varían en función de cada uno de los puestos de trabajo.

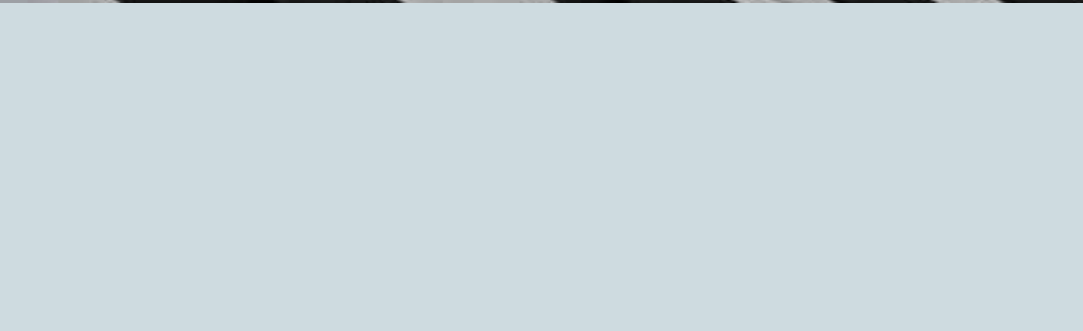
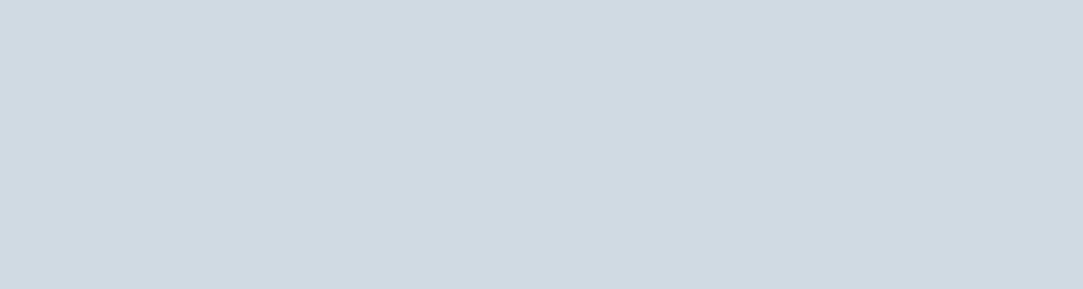
Para los **encargados**, la formación requerida varía en función de cada oferta, pues en algunos casos se indica de forma más banal o se señalan algunos conocimientos que se necesitan acorde al puesto solicitado; mientras que en otras se requiere un

nivel de formación superior como puede ser la carrera de arquitectura. La experiencia en el puesto es un requisito que se solicita en todas las ofertas y varía entre los 2 años hasta los 10 en los casos más excepcionales. En lo referido a los **capataces**, encontramos que, en la mayoría de las ofertas, la formación requerida es en prevención de riesgos laborales. Contar con experiencia en el sector es un requisito indispensable para este puesto de trabajo y varía de los 2 a los 4, e incluso 8 años en los casos más excepcionales.

En los requisitos que se solicitan en las ofertas de empleo de **albañiles y peones**, existen numerosas semejanzas, pues en ambos casos se precisa formación en cursos de prevención de riesgos laborales y en menor medida, la Educación Secundaria Obligatoria. Para ambos puestos se solicita experiencia en el sector, aunque inferior que para los cargos de rango superior, siendo normalmente de 1 año para peón y 2 años para albañil.

Finalmente, cabe apuntar que tener el carnet de conducir es un aspecto que se solicita en todas las ofertas de empleo de los diferentes puestos de trabajo.

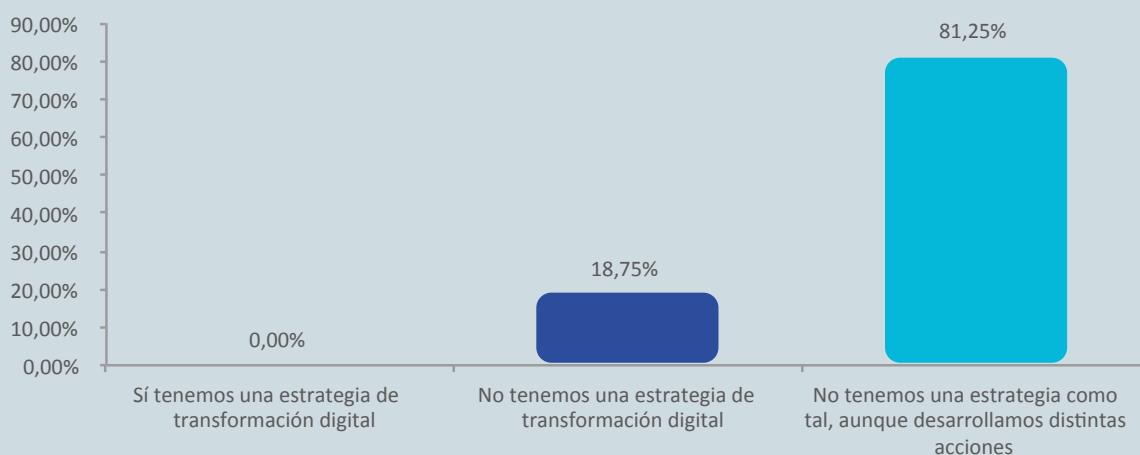




percepción del impacto de la digitalización

En lo que respecta a la digitalización en el sector de la construcción, un indicador que puede resultar de utilidad para medir su repercusión, es averiguar si las empresas tienen desarrollada de manera interna una estrategia de transformación digital. Los resultados de la encuesta muestran que ninguna de las empresas que respondieron tiene implantada una estrategia de transformación digital de manera definida. En el caso de aquellas empresas que contestaron no tener ningún plan de acción en este sentido, el porcentaje tampoco es elevado, aglutina un 18,75% del total. Sin embargo, **en un 81,25% de los casos, las empresas respondieron que, a pesar de no tener una estrategia como tal, sí llevan a cabo distintas acciones.**

Gráf. 19 ¿Su empresa tiene desarrollada una estrategia de transformación digital?



Estos datos parecen reflejar que no existe de momento una gran digitalización en el sector de la construcción al menos entre las empresas encuestadas. A partir de las entrevistas, hemos podido indagar sobre los posibles motivos de esta circunstancia y destacamos la inestabilidad actual en el sector de la construcción, como factor que tiene repercusión en que las empresas estén centradas de manera prioritaria en su supervivencia. Así mismo, nos cuentan que en ocasiones no se siente la necesidad de que ciertos niveles en el sector tengan que desarrollarse tecnológicamente, en muchas ocasiones por las costumbres arraigadas:

SECCIÓN
05

“

“Hacer consciente la necesidad, porque si no eres consciente de que necesitas algo tampoco lo vas a buscar. Y porque las empresas ahora trabajan en general con unos márgenes mínimos, en unas situaciones con unas plantillas mínimas, y resulta francamente difícil abordar casi cualquier reto más allá de sobrevivir para el año que viene. Entonces creo que son dos cosas, uno en general no se ha hecho patente que yo necesito eso y luego tampoco forma parte de mis prioridades porque mi prioridad es sobrevivir para 2020.”



Sin embargo, también hemos detectado que aparecen testimonios entre las personas entrevistadas que **señalan una visión necesaria y positiva en cuanto a digitalizar los procesos de trabajo, agilizando la productividad de la compañía**. Incluso en ocasiones se percibe que, al no haber una gran digitalización en el sector a nivel general, el hecho de que algunas empresas tengan en cuenta este aspecto entre sus objetivos, puede resultar efectivo para la mejora de su competitividad en el mercado.

“

“La digitalización abarca muchos ámbitos. Si lo llevo al plano de gestión, pues hará que los procesos sean más eficientes. Entiendo que en obra necesitamos un salto digital y un salto tecnológico, porque se siguen haciendo las cosas como hace años, eso nos supondría una mejora de la productividad... Yo creo que sería un beneficio necesario y bastante importante.”

Otro indicador que hemos tenido en cuenta para medir el grado de digitalización es qué tipo de tecnología se encuentra implantada en la actualidad o tiene previsión de estarlo en los próximos meses. A continuación, presentamos una tabla en la que podemos ver la proporción de empresas para cada una de las tecnologías:

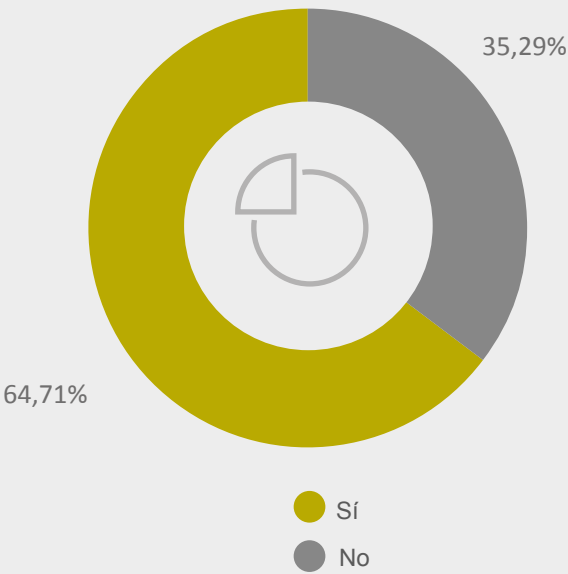
Tabla 4 **Tecnologías implantadas o que tienen previsto implantar las empresas encuestadas**

Soluciones en la nube (cloud)	64,71%
BIM	64,71%
Internet de las cosas (IOT)	17,65%
Marketing online	17,65%
Drones	11,76%
Inteligencia artificial	11,76%
Business analytics	5,88%
Blockchain	5,88%

Tal y como podemos observar, un porcentaje relativamente alto de las empresas (64,71%) tiene implantados o previsto hacerlo, tanto servicios en la nube, como el software BIM (building information modelling). En una proporción muy inferior encontramos otras como el marketing digital, los drones o la inteligencia artificial.

Por otro lado, además de la implementación de nuevas tecnologías, es importante considerar las **competencias digitales** con las que cuentan los/as trabajadores/as, ya que es posible que la formación digital de éstos, sea uno de los aspectos a tener en cuenta dentro de una estrategia empresarial que pretenda fomentar el uso de la tecnología en los procesos de trabajo. Para ello hemos incluido primeramente una pregunta sobre la importancia atribuida a las competencias digitales a la hora de contratar a nuevos/as trabajadores/as. La encuesta muestra un **interés bastante amplio (64,71%) en que los candidatos/as que vayan a ser contratados/as cuenten con habilidades digitales**, sin tener de momento en cuenta el puesto a desempeñar. Posteriormente veremos de manera más específica a partir del análisis de las ofertas de trabajo, si el sector de la construcción requiere o no de profesionales (para los cuatro perfiles de interés) que sepan desenvolverse en el ámbito digital.

Gráf. 20 **¿Tienen en cuenta las competencias digitales a la hora de contratar?**



Continuando con la capacitación digital, preguntamos a las empresas si creen que sus empleados/as tienen desarrollado este aspecto de manera adecuada. Podemos observar en el gráfico que los resultados se encuentran bastante divididos, aunque con una proporción levemente superior (52,94%) las empresas consideran que sus trabajadores/as no se desenvuelven de manera eficiente en el entorno digital, tal y como vemos a continuación:

A este respecto, mostramos también testimonios de las personas entrevistadas que hacen referencia a la falta de competencias digitales en los trabajadores/as de sus plantillas. Además, aluden a la existencia de una **brecha digital** poniendo el foco en las problemáticas con las que se encuentran especialmente los **perfiles que se dedican a la mano de obra**:

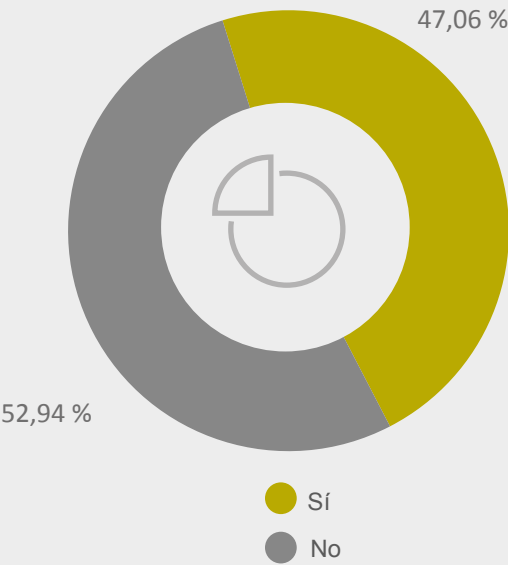


“Nosotros que somos una empresa de tamaño medio, seguimos enviando la nómina por correo postal. Porque el 70% de la plantilla no maneja un ordenador todos los días. Seguimos siendo un sector que nos cuesta dar ese salto.”

“Los que trabajamos con ordenadores bien, pero la mano de obra... no está en el día a día con un ordenador. Igual en otros sectores están más digitalizados, pero nosotros no [...] Tú envías un correo electrónico con algún aspecto de la compañía, y lo lee un 35-40%.”

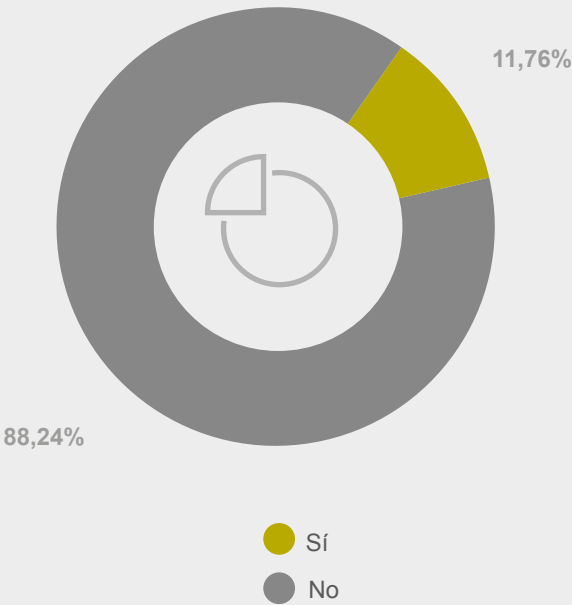
Gráf. 21

¿Cree que, en general, las personas que trabajan en su empresa tienen bien desarrolladas las competencias digitales?



Gráf. 22

¿Tiene algún plan formativo para desarrollar las competencias digitales en su empresa?



MEMORANDO

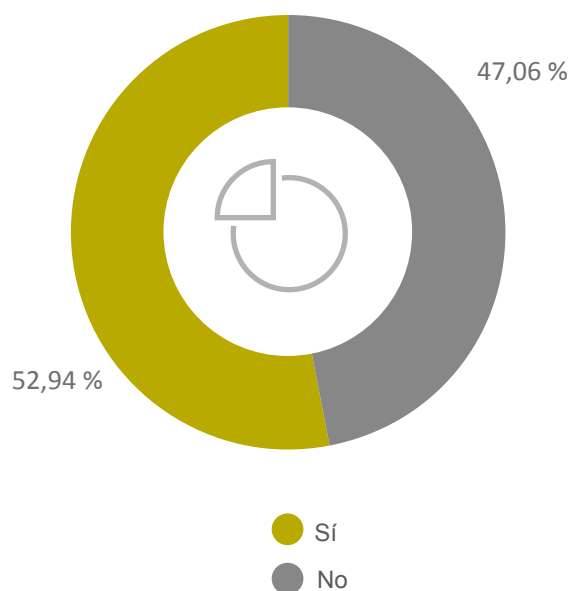
sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Teniendo en cuenta esta información, resulta de interés averiguar si las empresas encuestadas llevan a cabo algún plan formativo para mejorar las competencias digitales de sus empleados/as. Podemos observar que los resultados reflejan en una amplia mayoría de los casos (88,24%) que no tienen a día de hoy instaurada una estrategia para formar a su plantilla en este aspecto.

De nuevo este último dato pone de manifiesto una escasa estrategia de desarrollo de la digitalización en el sector de la construcción al menos a nivel general, a pesar de que como comentábamos con anterioridad sí parece existir un interés creciente en que los/as nuevos/as trabajadores/as cuenten con determinadas competencias para desenvolverse en ámbitos digitales.

Con el objetivo de profundizar sobre esta cuestión, nos centraremos ahora en cuál es la percepción que se tiene del impacto digital concretamente en los cuatro perfiles de mayor interés para este estudio (encargados/as, capataces, albañiles y peones).

Gráf. 23 ¿Cree que la digitalización está afectando al empleo de los perfiles medios/bajos?



El gráfico anterior muestra que los resultados se encuentran muy parejos, aunque con una proporción algo superior (52,94%) los/as encuestados/as consideran que la digitalización sí está teniendo un efecto en los perfiles medios/bajos. De modo que, al empezar a percibir un impacto de la digitalización para algunos de estos puestos, resulta de interés averiguar qué competencias específicas se consideran

más necesarias. Para ello, nos hemos apoyado en los parámetros definidos por el Marco Europeo para la Competencia Digital (DIGCOMP), que tiene en cuenta como elementos de medición las siguientes competencias:

Tabla 5 Definición competencias digitales DIGICOMP

1 – Gestión de la información	Navegar, buscar, filtrar y gestionar la información en medios digitales.
2 – Comunicación	Interacción mediante nuevas tecnologías, compartir información y contenidos, gestión de la identidad digital, etc.
3 – Creación de contenidos	Desarrollo y modificación de contenidos en formato multimedia, entender los derechos de autor y licencias, etc.
4 – Seguridad	Protección de dispositivos, protección de datos personales, etc.
5 – Resolución de problemas	Utilizar la tecnología para resolver problemas, utilizar la tecnología de forma creativa, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir del Marco Europeo para la Competencia Digital

En el siguiente gráfico, mostramos los resultados de la encuesta con respecto al grado de importancia de estas competencias para perfiles medios/bajos en el sector de la construcción. En una escala del 1 al 4, (1=nada importante/4=muy importante), los datos reflejan que todas las habilidades digitales señaladas comprenden una media inferior a 3, esto significa que en ninguno de los casos llegan a ser valoradas como importantes. A pesar de esto, tanto la gestión de la información como la seguridad (protección de dispositivos, datos, etc.) aglutinan la media más elevada con 2,86 puntos; seguidas de la comunicación y la resolución de problemas, con 2,71 y 2,43 puntos respectivamente. Y en último lugar, con tan solo una media de 1,86, puntúan la creación de contenidos.

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Por otro lado, con el propósito de profundizar sobre el impacto de la digitalización en estos perfiles, hemos querido averiguar la repercusión que está teniendo en los puestos concretos de encargado, capataz, albañil y peón. Sobre esta cuestión podemos apreciar que la repercusión digital es proporcional a la posición que se ocupa en la empresa. En este sentido, teniendo en cuenta una escala del 1 al 4 (1= nada afectado/4= muy afectado), **destaca una importante percepción del efecto de la digitalización en el caso de los encargados, con una media de 3,38 puntos**. Por su parte, los capataces también representan una media elevada (2,88 puntos). Mientras que, en los casos de albañil y peón, el promedio se reduce considerablemente (1,88 y 1,75 puntos respectivamente).

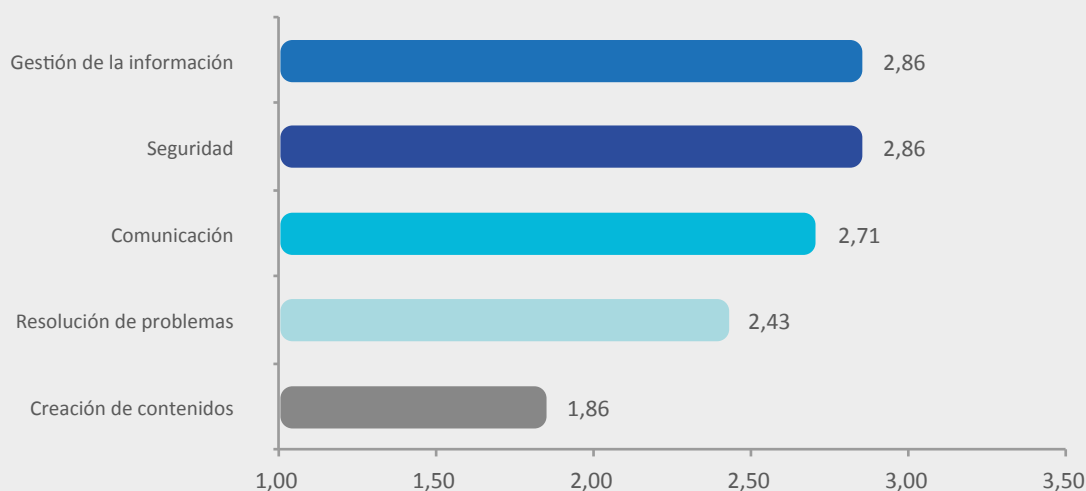
De esta manera observamos que **el impacto de la digitalización en el sector de la construcción es relativo en función de los puestos de trabajo**. Las posiciones que requieren una mayor cualificación son las que utilizan en mayor medida nuevas tecnologías, llegando a afectar en algunos casos a encargados y capataces. Sin embargo, para los puestos que se encuentran al final de la cadena de empleo, como albañiles o peones, a día de hoy las empresas no llegan a niveles de digitalización como para que estos últimos perfiles se vean todavía afectados:



“Un peón no necesita la digitalización para utilizar una pala o una hormigonera y el oficial lo mismo, el oficial es un trabajador que trabaja en exclusiva con sus manos.”

“Si la empresa estuviera a unos niveles altos (de digitalización) de forma que cuando llega el suministro de material yo escaneo el código de barras y ya eso se integra en la base de datos de la obra y aparece el precio... entonces sí, también el peón. Pero es que hay pocas empresas a ese nivel.”

Gráf. 24 ¿Cuáles de las siguientes competencias son importantes para perfiles medios/bajos en su sector?



Otra prueba de ello es que, a partir de la revisión de las ofertas de empleo **para los puestos de albañil y peón, no se especifican requerimientos sobre competencias digitales o se indica que no son necesarias para el desempeño del trabajo.** Del mismo modo, ocurre con los itinerarios formativos que han sido revisados, tan solo en algunos casos se hace alusión a herramientas para el cálculo de mediciones y presupuesto (para el caso de albañil) o el manejo de la propia maquinaria como carretilla o plataforma elevadora.

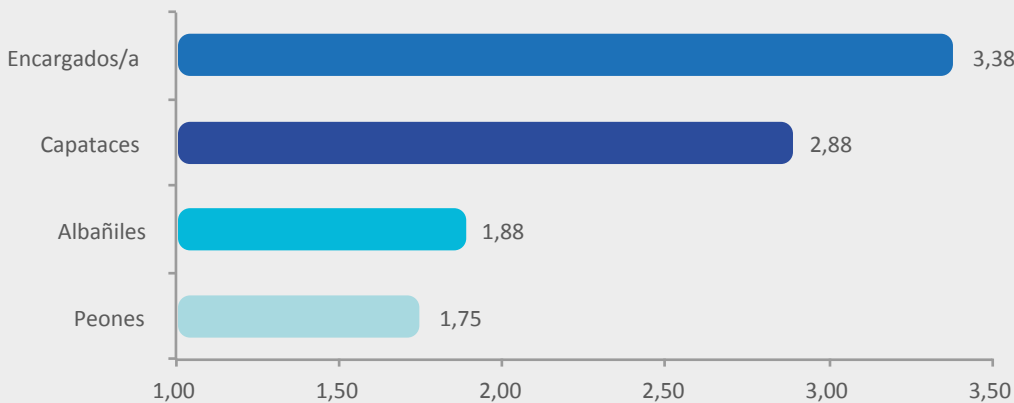
En lo que respecta a los **capataces y encargados**, la recopilación de material cualitativo nos ha permitido averiguar que **muchas veces sí se percibe una necesidad de mayor cualificación en competencias digitales, especialmente para el caso de los encargados.** Tal y como nos comentan los/as entrevistados/as, la mayoría de las personas que desempeñan los puestos de encargado son de avanza edad, lo que en ocasiones suele estar relacionado con un menor desarrollo de nuevas herramientas digitales. Así mismo, nos comentan que la necesidad de una mayor cualificación tecnológica para este tipo de perfiles suele darse en mayor medida entre aquellas empresas con más volumen de obras y de personal:



“Los capataces y encargados, depende del tipo de empresa. En una empresa pequeña un encargado tiene menos necesidad de este tipo de instrumentalización porque está más físicamente en obra y es un trabajo que lo tienes más controlado. Una obra en una empresa grande y con obras de gran volumen, pues ya los encargados comienzan a tener la necesidad de saber utilizar ciertos programas de dibujo, de hojas de cálculo, ese tipo de cosas es conveniente que las utilicen. Los que son un poquito más jóvenes ya se han adaptado, las utilizan y a otras personas les cuesta más por la edad y siguen con su papel y su lapicero.”

En las ofertas de empleo consultadas **para los puestos de encargado y capataz nos indican que en la mayoría de los casos tampoco aparecen requerimientos específicos sobre competencias digitales.** En casos muy concretos sí que he-

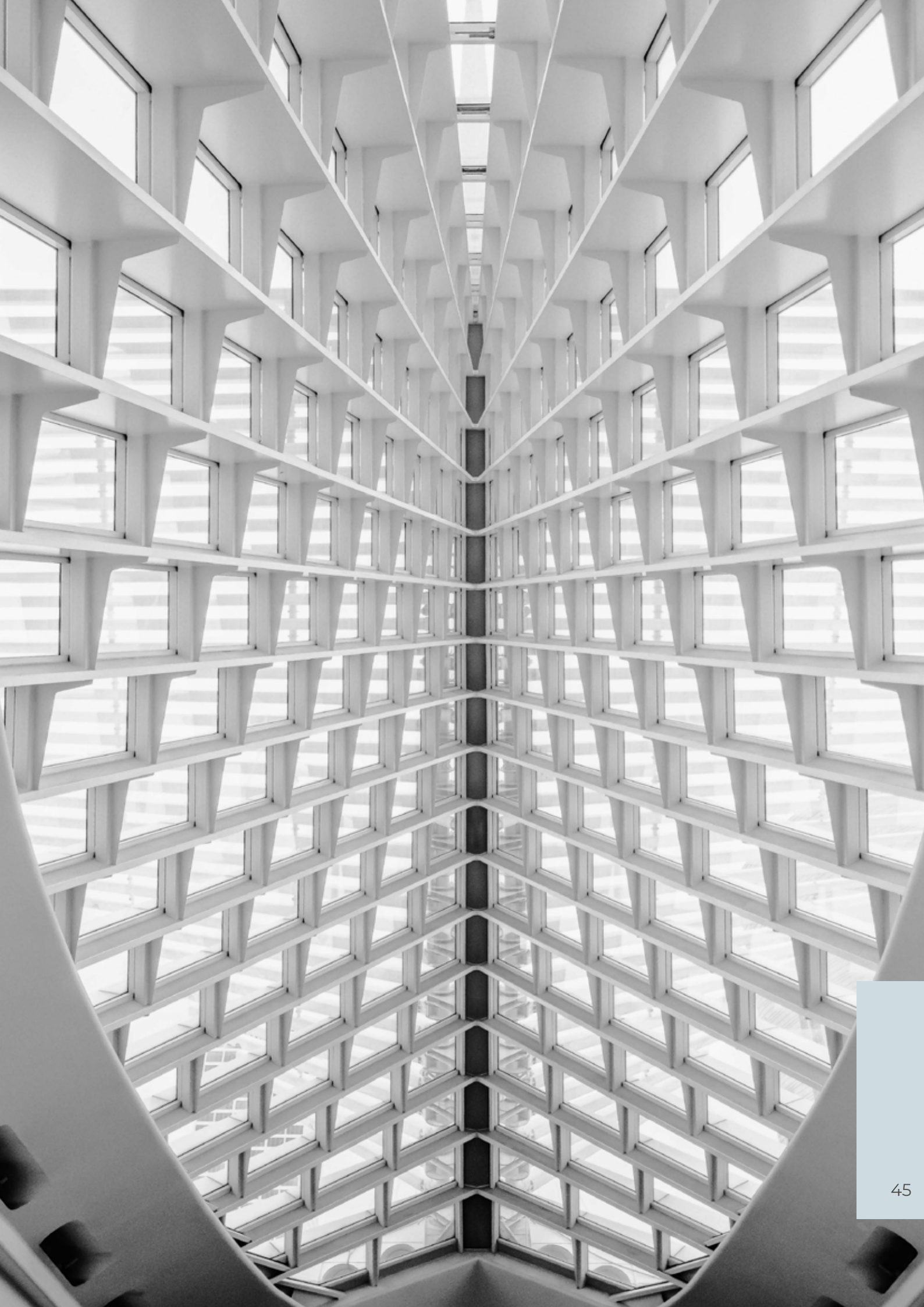
Gráf. 25 ¿Qué puestos de trabajo se ven más afectados?



MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

mos podido encontrar cuestiones relacionadas con el manejo de algunos sistemas informáticos de gestión, Microsoft Office, AutoCAD, Navision o Presto. Por otro lado, sobre las formaciones revisadas, para el caso de los encargados destacan la representación de planimetrías, la utilización de equipos topográficos, y las aplicaciones informáticas para mediciones y presupuestos; así como algunos de los programas anteriormente nombrados en las ofertas de empleo. Por su parte para los capataces encontramos también competencias relacionadas con el manejo de la maquinaria como carretillas o plataformas elevadoras.



competencias transversales **clave para la adaptación** **al nuevo mercado laboral:** **definición y conductas** **asociadas**

Teniendo en cuenta las características del mercado laboral actual, los requisitos demandados no solamente se centran en las competencias profesionales, sino que, en este contexto, la empleabilidad se ve incrementada cuando además las personas adquieren una serie de competencias que se han denominado transversales. Cuando hablamos de competencias transversales estamos haciendo referencia a aquellas que son de valor para las empresas y organizaciones de todo tipo en el mercado de trabajo, y que normalmente no son entrenadas de manera directa en los sistemas formativos reglados. Dichas competencias deben de plasmarse en conductas directamente observables, para poder ser identificadas y medibles. Tras la revisión de diferentes estudios (como son “El impacto digital en los colectivos vulnerables: una nueva forma de trabajar” de Fundación Accenture; “Skills in the Construction Industry: How can the generic competencies assist continuous improvement” de Crowley et al., entre otros) hemos seleccionado las diez competencias transversales más demandadas por el mercado de trabajo y que son aplicables al sector de la construcción. En el siguiente cuadro, se muestra cada una de las competencias, con su correspondiente definición:

En este sentido, se preguntó a las empresas encuestadas cómo era de importante que sus trabajadores/as tuvieran cada una de las competencias anteriormente mencionadas, en una escala de 0 a 4 donde 0 significa nada importante y 4 significa muy importante:



Tabla 6 Definición de las competencias transversales analizadas

Comunicación	Habilidad para escuchar al otro y entenderlo, saber cuándo y a quién preguntar. Capacidad para expresar ideas, opiniones y conceptos de forma efectiva. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad, así como la comunicación oral y a través de las nuevas tecnologías.
Planificación y organización	Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
Trabajo en equipo	Capacidad para establecer relaciones de cooperación con otras personas en la búsqueda de un objetivo común. La persona mantiene una actitud constructiva y abierta y comparte recursos, experiencias y conocimientos que contribuyen al logro de los objetivos.
Orientación al aprendizaje	Esfuerzo y voluntad para progresar, impulsando habilidades profesionales por medio de diversos canales de formación y educación y así poder acceder, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades. Igualmente aprender experiencias propias.
Resolución de problemas	Capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución no resulta obvio de manera inmediata, aplicando procedimientos y acciones para su superación.
Autocontrol	Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.
Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros.
Autoconfianza	Convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel/áreas de incumbencia.
Cumplimiento de normas y tareas	Capacidad para entender, acatar y aplicar las normas y tareas establecidas o encomendadas por sus superiores o facilitándoles estrategias y capacidades que le permitan generar buenas relaciones en el contexto laboral. Aceptar las reglas que se establecen en cada lugar Acatar, cumplir con las tareas y normas correctamente y a tiempo.
Orientación al cliente	Es la vocación y el deseo de satisfacer a los clientes con el compromiso personal para cumplir con sus pedidos, deseos y expectativas

Fuente: elaboración propia a partir de Fundación Accenture. (2018). El impacto digital en los colectivos vulnerables: una nueva forma de trabajar; Crowley, S., Hager, P., & Garrick, J. (2000). *Soft Skills in the Construction Industry: How can the generic competencies assist continuous improvement?* AARE Conference Papers y *Soft Skills for Hard Hats*. (2018) Habilidades de Gestión para los Obreros en la Construcción

Tal y como podemos ver en la tabla, el nivel de importancia otorgada a que las personas trabajadoras posean dichas competencias transversales es bastante alto (la mayoría de ellas han obtenido una puntuación mayor a 3, es decir, entre importante y muy importante). Concretamente, las competencias transversales más valoradas han sido: **trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación y cumplimiento de normas y tareas**. En las entrevistas, también observamos la importancia otorgada a estas competencias:

“

“El trabajo en equipo... pues siempre en las obras se trabaja en equipo, con equipos propios, con equipos ajenos, con subcontratas y tal, siempre es importante trabajar en equipo. Es importante que el oficial primero deje las cosas en condiciones para luego el siguiente y cosas en ese sentido.”

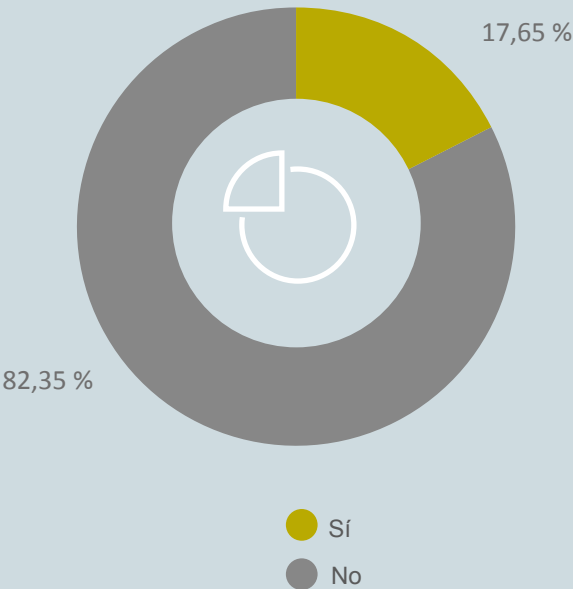
Tabla 7

Nivel de importancia otorgada por las empresas encuestadas a las competencias transversales (medias)

Trabajo en equipo	3,47
Resolución de problemas	3,41
Comunicación	3,35
Cumplimiento de normas y tareas	3,35
Planificación y organización	3,29
Orientación al aprendizaje	3,29
Autocontrol	3,12
Orientación al cliente	3,12
Liderazgo	3,00
Autoconfianza	2,94

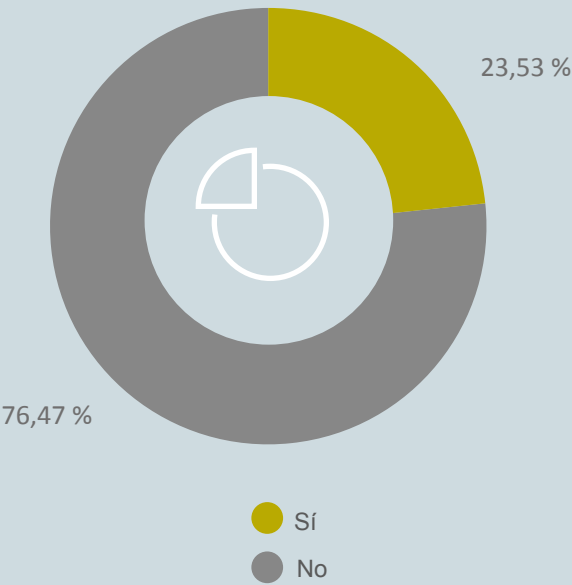
Gráf. 26

¿Tienen establecido algún sistema de selección por competencias en su empresa?



Gráf. 27

¿Tienen algún plan formativo para desarrollar competencias transversales en su empresa?



“La comunicación es básica en encargado, capataz e incluso en albañil [...] Si el capataz no está comunicando una instrucción bien al albañil, las posibilidades de que el peón haga lo que tenga que hacer son ninguna.”

No obstante, a pesar de la importancia otorgada a las competencias transversales, el 82,35% de las empresas indican que no tienen establecido un sistema de selección de candidatos/as por competencias:

Este dato contrasta con la información recogida en el análisis de las ofertas de empleo de los cuatro perfiles seleccionados, en el que hemos podido comprobar que en la mayoría de las ofertas no se especifica cuáles son las competencias transversales requeridas para desempeñar el puesto de trabajo ofertado.

Por otro lado, en cuanto al análisis de la oferta formativa, hemos podido contrastar que, en general, los currículos de las formaciones consultadas que pueden mejorar la empleabilidad de los cuatro perfiles seleccionados, no se especifica de manera concreta cuáles son las competencias transversales que la persona va a adquirir tras realizar la formación. Tenien-

do en cuenta esto, también preguntamos a las empresas si realizan algún plan formativo para trabajar las competencias transversales. El resultado es que solo el 23,53% indica que tiene dicho plan formativo dentro de la empresa (gráfico 27).

Anteriormente, hemos mostrado las competencias transversales que resultan de mayor interés para las empresas encuestadas. A continuación, especificamos aquellas **competencias que son evaluadas como más importantes para los perfiles de encargado, capataz, albañil y peón.**

En las siguientes tablas aparecen las competencias transversales mejor valoradas en una escala del 1 al 4 (1=nada importante/4=muy importante). En lo que respecta al puesto de **encargado**, cabe señalar que se le atribuye un mayor grado de importancia a todas las competencias. Tal y como podemos observar, la comunicación es considerada muy relevante para este tipo de perfil, seguida de otras como el liderazgo o el cumplimiento de normas y tareas. Por otro lado, para el caso de **capataz**, las competencias transversales a pesar de ser valoradas en menor medida, podemos destacar el cumplimiento de normas y tareas en primer lugar, la comunicación, la resolución de problemas o el liderazgo.

Tabla 8 Competencias transversales más importantes según las empresas encuestadas (medias)

ENCARGADO		CAPATAZ	
Comunicación	4,00	Cumplimiento de normas y tareas	3,71
Liderazgo	3,86	Comunicación	3,57
Cumplimiento de normas y tareas	3,86	Resolución de problemas	3,57
Organización y planificación	3,71	Liderazgo	3,57
Trabajo en equipo	3,71	Organización y planificación	3,43
Resolución de problemas	3,71	Trabajo en equipo	3,43
Autoconfianza	3,71	Autocontrol	3,43

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

Por último, en cuanto a los perfiles de albañil y peón, las competencias transversales son tenidas en cuenta en menor medida a nivel general, aunque también podemos destacar algunas valoradas entre muy importantes e importantes, como el cumplimiento de normas y tareas, la orientación al aprendizaje o el trabajo en equipo.

Tabla 9 Competencias transversales más importantes según las empresas encuestadas

ALBAÑIL		PEÓN	
Cumplimiento de normas y tareas	3,43	Orientación al aprendizajes	3,43
Orientación al aprendizaje	3	Cumplimiento de normas y tareas	3,43
Autocontrol	3	Trabajo en equipo	3,14
Autoconfianza	3	Autocontrol	3
Resolución de problemas	2,86	Autoconfianza	3



medidas detectadas en el estudio para la mejora de la empleabilidad en el sector del hábitat



7.1. Medidas para hacer más atractivo el sector y atraer a profesionales

Una vez realizado el diagnóstico de la situación del sector, se incluyen una serie de recomendaciones aportadas por las propias personas profesionales de la construcción a las principales problemáticas en el estudio. En primer lugar, incluimos la información referente a **cómo hacer más atractivo el sector y atraer a más profesionales**. En este sentido, todas las recomendaciones giran en torno a cuatro ejes:

- ➔ Llevar a cabo medidas desde el ámbito educativo.
- ➔ Poner en valor y visibilizar el sector.
- ➔ Mejorar las condiciones laborales.
- ➔ Fomentar la participación de mujeres en perfiles medios/bajos.

Desde el punto de vista educativo, los/as profesionales coinciden en la importancia que tiene la difusión del sector de la construcción como salida profesional entre las personas más

jóvenes. Es por ello, que **la medida propuesta se centra en acudir a los colegios e institutos para impartir talleres que permitan visibilizar la construcción como salida profesional** desde los niveles de educación de primaria, secundaria y formación profesional. Otra de las medidas propuestas, consiste en, además de impartir talleres en los colegios, que los propios alumnos y alumnas puedan acudir a obras in situ para despertar la motivación por la profesión. Por último, también se destaca la importancia de que se ponga en valor los oficios más tradicionales, visibilizando las fortalezas de dichos oficios como salida profesional y aumentando las formaciones específicas que capaciten para la realización de los mismos.

Además de aquellas medidas necesarias desde el ámbito educativo, se señala la **puesta en valor y la visibilización del sector** como un aspecto indispensable para poder atraer a trabajadores/as; puesto que tal y como se ha reflejado en el diagnóstico, la percepción por parte de los/as profesionales es que, desde la crisis económica, ha existido una mala prensa del sector. En este sentido, la medida propuesta consiste

en **realizar campañas publicitarias de comunicación positiva**, que permitan neutralizar los mensajes negativos y que muestren las fortalezas del sector. A su vez, también resulta importante informar de que ha aumentado la oferta de trabajo en el sector. Dichas campañas publicitarias y de información deben realizarse principalmente desde la administración, pero también pueden llevarse a cabo desde las propias organizaciones empresariales.

Por otro lado, también se incluye la necesidad de **mejorar las condiciones laborales para conseguir que el sector sea más atractivo**. En ese punto, se destaca la posibilidad de mejorar los salarios, que las contrataciones sean más estables en el tiempo y crear un régimen especial que permita disminuir la edad de jubilación en los puestos que conlleven esfuerzo físico.

En último lugar, también se incluyen en este punto recomendaciones orientadas a **fomentar la participación de las mujeres** como trabajadoras de los perfiles medios/bajos en la

construcción. En este sentido, la medida principal consiste en cambiar la imagen del sector de la construcción, como una profesión principalmente masculina. Para ello, es necesario realizarlo en edades tempranas, por lo que se proponen **campañas de sensibilización en los colegios en las que se trabaje con los alumnos y alumnas la ruptura de los estereotipos de género que existen sobre el sector**. También se sugiere realizar formaciones relacionadas con los oficios del sector cuyo público objetivo sean las mujeres; publicitando dichas formaciones a través de los colegios, servicios públicos de empleo, etc. Otra de las medidas para favorecer la participación de las mujeres en el sector, consiste en llevar a cabo una discriminación positiva en la contratación, es decir, cuando existan candidatos de diferente género para contratar, a mismo talento y experiencia profesional, seleccionar a la mujer.

En el siguiente cuadro se muestra un resumen de las principales medidas para hacer más atractivo el sector a nuevos/as profesionales:



**ÁMBITO
EDUCATIVO**

Impartición de talleres en centros escolares sobre la construcción como salida profesional

Visitas a obras in situ de alumnos y alumnas para despertar la motivación por la profesión

Poner en valor los oficios más tradicionales

**PUESTA EN VALOR
DEL SECTOR**

Campañas publicitarias de comunicación positiva

Visibilización de la construcción como nicho de mercado

**MEJORA DE
CONDICIONES**

Salario

Estabilidad en el tiempo de la contratación

Reducción de la edad de jubilación para los trabajos físicos

**FOMENTAR LA
PARTICIPACIÓN DE
MUJERES**

Campañas de sensibilización en los colegios

Programas formativos para mujeres

Discriminación positiva en la contratación

7.2. Medidas para que los/as trabajadores del sector estén mejor formados

Además de las recomendaciones anteriormente expuestas sobre cómo hacer más atractivo el sector y atraer a profesionales, en este punto se incluyen las medidas identificadas por los agentes clave que han participado en el estudio sobre cómo lograr que los/as profesionales, de los perfiles medios/bajos estén mejor formados. Esto se debe a que la principal dificultad detectada por las empresas encuestadas a la hora de contratar, es que no encuentran trabajadores/as que tengan la formación adecuada para desempeñar de manera óptima el puesto de trabajo. En este sentido, las recomendaciones propuestas pueden agruparse en cuatro categorías: aquellas que se deberían realizar desde la administración pública, las que se deberían llevar a cabo desde la educación, desde la empresa y en último lugar desde el tercer sector:

MEMORANDO

sobre la mejora de la competitividad del sector del hábitat mediante la mejora de la empleabilidad

DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- 1)** Realizar una mayor inversión financiera en planes de formación para los perfiles medios/bajos de la construcción.
- 2)** Llevar a cabo formaciones a las personas desempleadas del sector de la construcción en nuevas tecnologías para aumentar su empleabilidad en el sector.
- 3)** Subvencionar las formaciones para aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo.
- 4)** Talleres con remuneración económica de formación profesional para los perfiles medios/bajos de la construcción.
- 5)** Aumentar la oferta formativa en Castilla y León, creando un mayor número de escuelas de formación profesional.
- 6)** Realizar una mayor inversión en obra pública.
- 7)** Llevar a cabo campañas de sensibilización y prestigio de la formación profesional.
- 8)** Priorizar en las licitaciones a aquellas empresas que se incluyan en la FP dual.

DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO

- 1)** Adaptar la formación ya existente a la nueva realidad del tejido empresarial, co-diseñando los programas formativos con las organizaciones empresariales.
- 2)** Dotar a los centros formativos de mejores instalaciones y medios, digitalizando las aulas.
- 3)** Publicitar la oferta formativa existente en los centros educativos.
- 4)** Poner en valor y dar a conocer los certificados de profesionalidad del sector a las personas que se encuentren en situación de desempleo.
- 5)** Dotar al personal docente de herramientas que les permita impartir la formación de una manera más atractiva.
- 6)** Reformular los planes de estudio para que se incluya la adquisición de competencias transversales y digitales en las formaciones del sector.

DESDE LA EMPRESA

- 1)** Tener un mayor nivel de participación en la FP dual.
- 2)** Aumentar el compromiso con la formación a los/as trabajadores/as, como puede ser a través de la formación bonificada.
- 3)** Incluir planes de formación para las personas encargadas de la empresa.
- 3)** Colaborar con el sistema formativo a través de prácticas, formaciones en empresas, etc.
- 4)** Dentro de la responsabilidad social de las empresas, incluir la realización de talleres en los centros educativos de iniciación en la profesión, poniendo en valor las fortalezas de los oficios.
- 5)** Colaborar con el sistema educativo para la detección de las necesidades formativas de los/as trabajadores/as.

DESDE EL TERCER SECTOR

- 1)** Colaborar con las empresas para la captación de trabajadores/as en situación de vulnerabilidad social.
- 2)** Mejorar la inclusión laboral de personas migrantes en el sector a través del apoyo y acompañamiento socio-laboral.
- 3)** Favorecer el aumento de la empleabilidad de las personas desempleadas del sector a través de programas que mejoren las competencias transversales, digitales, etc.
- 4)** Visibilizar el sector de la construcción como una opción laboral.
- 5)** Favorecer la coordinación entre los diferentes agentes clave del sector (administración pública, empresa, etc.).

7.3. Competencias digitales necesarias en los perfiles medios/bajo

Tras el diagnóstico realizado, hemos podido comprobar que, en las empresas encuestadas, no existe un plan estratégico de transformación digital como tal, aunque en muchos casos sí que comienzan a llevarse a cabo determinadas acciones como pueden ser la implementación de nuevas tecnologías, tales como el software BIM. Esto da lugar a que las competencias digitales a día de hoy, se consideren principalmente necesarias para aquellos puestos con una mayor cualificación, y para el caso de los perfiles que interesan en este estudio, especialmente en los puestos de encargado y capataz. No obstante, de cara al futuro para poder hacer frente a una creciente digitalización del sector, sí que se ha identificado una serie de competencias que serían necesarias en estos perfiles medios/bajos de la construcción tras la información proporcionada por los agentes clave. En los siguientes cuadros, se resumen las competencias digitales principales que debería tener un encargado, capataz, albañil o peón:



PERFIL DE ENCARGADO

Uso de aplicaciones de comunicación online: correo electrónico, programas de mensajería instantánea y programas de organización del trabajo como Trello

Utilización de programas básicos: programas de texto, hojas de cálculo, AutoCAD

Aplicaciones informáticas para mediciones y presupuestos

Manejo básico de internet para dar y recibir órdenes

Utilización de PDA

Manejo básico de BIM



PERFIL DE CAPATAZ

Uso de aplicaciones de comunicación online:
correo electrónico, programas de mensajería
instantánea

Utilización de aplicaciones de geolocalización

Utilización de programas básicos: programas de
texto, hojas de cálculo

Conocimiento de software de planificación

Manejo de dispositivos móviles para dar y recibir
órdenes, realizar fotografías, resolver dudas y para
el control de horario



PERFIL DE ALBAÑIL

Manejo de dispositivos móviles para dar y recibir
órdenes, realizar fotografías y para el control de
horario

Utilización de programas básicos: programas de
texto, hojas de cálculo

Herramientas de cálculo de presupuestos



PERFIL DE PEÓN

Utilización de dispositivos móviles para recibir
órdenes, realizar fotografías y para el control de
horario

Manejo del correo electrónico

conclusiones y principales recomendaciones



Como conclusión a este memorando, se enunciarán algunas de las líneas que consideramos prioritarias para mejorar la empleabilidad en el sector del hábitat en Castilla y León. El memorando pretende ser, con una perspectiva modesta, un punto de partida que arroje luz sobre las necesidades de empleo y mejora de la fuerza laboral en el sector, no un compendio cerrado y exhaustivo de medidas a llevar a cabo. Sin duda alguna, queda un largo trabajo por hacer en varias dimensiones, lo que conlleva un necesario compromiso por parte de diversos agentes, tal y como ha quedado de manifiesto en las recomendaciones surgidas del grupo de trabajo.

Tras un periodo de crisis que supuso un tsunami para un sector que se encontraba probablemente sobredimensionado, estamos ante la oportunidad de reorientar una actividad fundamental para la economía regional y para la del conjunto del país, que es y debe incrementar su papel como fuente de riqueza y creación de empleo. Es por ello que se sugieren dos líneas de acción prioritarias.

8.1. Cambios en la formación de los nuevos/as profesionales

En líneas generales, hemos podido constatar que se trata de un sector que se basa en gran medida en la experiencia adquirida, con un modelo de “aprendices” que supone un tremendo impedimento para crecer a gran escala, especialmente en los puestos de mayor cualificación o especialización.

La oferta de formación profesional es tremendamente escasa en la región, y encontramos un amplio desconocimiento por parte de las empresas sobre la formación profesional para el empleo. Son muy pocas las empresas que conocen y valoran los certificados de profesionalidad como una fuente de cualificación y desarrollo de trabajadores/as.

El modelo de formación para el empleo se encuentra muy cuestionado a nivel nacional, no sólo en este sector y en esta región. Hemos podido ver recientemente como la AIREF criticaba abiertamente las políticas activas de empleo por su ineficacia, desconexión con el mercado de trabajo, etc.

Se citan alternativas como la FP Dual o en alternancia con el empleo, algo que es muy complicado de asumir con la composición actual del sector, donde predominan las pymes o micropymes. Sin duda alguna se trata de una solución muy adecuada para empresas de cierto tamaño, pero hace falta buscar soluciones alternativas.

Algunas de las posibles soluciones en este sentido serían las siguientes:

8.1.1 Revisión de la formación existente y creación de nuevos modelos de formación

Creación de un grupo de trabajo multidisciplinar en el que estuvieran representados los distintos agentes que poseen un papel relevante en cuestiones relativas al empleo en el sector, teniendo en cuenta los puestos analizados. En este caso, habría que contar con entidades tales como la administración pública, empresas de diverso tamaño, patronal, clúster, institutos y fundaciones especializados en el sector, entidades con o sin ánimo de lucro especializadas en el desarrollo y fomento de la empleabilidad etc. Dicho grupo de trabajo debería tener al menos dos cometidos clave:

- a) Análisis y propuestas de mejora de la formación profesional reglada, introduciendo elementos tales como competencias digitales, transversales, acciones de innovación educativa con el profesorado, aprendizaje basado en proyectos reales de las empresas, etc.
- b) Diseño de uno o varios programas de cualificación experimentales e innovadores que se salgan del marco de la formación reglada y que contengan los elementos anteriores. Estos programas tendrían la categoría de “piloto”, y se deberían realizar al menos dos para poder medir muy bien qué sucede en ellos para posteriormente pensar en su escalado.

8.1.2 Cambios en la formación de los/as empresarios/as, mandos directivos y mandos intermedio

En el diagnóstico hemos detectado que se trata de un sector que tiene unas características muy determinadas en cuanto al perfil de los empresarios/as y las personas que ostentan puestos de responsabilidad. Al mismo tiempo, se manifiesta que habilidades tales como el trabajo en equipo u otras son fundamentales en el sector.

Por ello, se recomienda el diseño de un programa de capacitación en transformación digital, liderazgo, competencias

transversales y habilidades de gestión. Al igual que en el punto anterior, sería muy recomendable que fuese co-diseñado por agentes de diverso tipo, y realizar un proyecto piloto para su implementación, midiendo resultados y realizando una evaluación contra-factual para determinar el impacto de sus efectos.

8.2. Campaña de comunicación positiva del sector

Hemos podido constatar la mala prensa que posee el sector en muchos aspectos, su falta de atractivo, etc. De nuevo, resulta clave la unión de varios agentes para poner en valor un sector que ha sido en ocasiones demonizado y denostado como consecuencia de la crisis económica, asumiendo culpas que en muchas ocasiones le eran ajenas.

La conveniencia de realizar una campaña de comunicación y difusión de las posibilidades de desarrollo del sector es alta, y debe realizarse de manera regional y a varios niveles: colegios e institutos, acciones en redes sociales aprovechando las posi-

bilidades audiovisuales que ofrecen las nuevas tecnologías, etc.

Sin duda, son muchas las acciones que se deben realizar, algunas de ellas de un amplio calado, pero es importante comenzar por acciones específicas y concretas, muchas veces en forma de “proyectos piloto”, medir muy bien su efectividad y de ahí plantear un escalado. Sólo así se podrán comenzar a dar pasos en la dirección correcta.

Memorando sobre el incremento de la
productividad del sector del hábitat mediante
la mejora de la empleabilidad

MÁS INFORMACIÓN



Calle Valle de Arán, 5
47010 - Valladolid.



+0034 983 250 725



comunicacion@aeice.org

Con la colaboración de

