



# Documento de Síntesis

Estudio del Sector de la Construcción: *Ámbito Económico,  
Ocupacional y Formativo*  
Castilla y León 2006

Estudio realizado por:



Colabora:



Cofinanciado por:



<b>Índice:</b>	<b>Pag.</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>II. Metodología</b>	<b>5</b>
<b>III. Ámbito Económico</b>	<b>6</b>
1. El Sector Económico Internacional	7
2. La Situación Económica Española	7
3. Análisis Económico del Sector Construcción	8
4. Estructura Empresarial en la Construcción	8
<b>IV. Ámbito Ocupacional</b>	<b>11</b>
1. El empleo en el Sector de la Construcción	12
2. Perfiles Ocupacionales	17
<b>V. Ámbito Formativo</b>	<b>18</b>
1. Formación Continua	19
2. La Formación en las Empresas	20
3. La Formación Profesional	23
4. Necesidades de Formación	24
<b>VI. Conclusiones y Oportunidades de Mejora</b>	<b>26</b>
<b>VII. Fuentes y Bibliografía</b>	<b>29</b>

## I. Introducción

---

El sector de la construcción en la Comunidad de Castilla y León tiene un peso específico en el marco económico de la comunidad, mediante el presente estudio queremos conocer si la construcción en nuestra comunidad ha experimentado una gran evolución y desarrollo, que haya revertido en una profesionalización del sector y en la mejora de la calidad del servicio que ofrece.

Dentro del estudio podemos encontrar tres partes claramente diferenciadas que ofrecen una interesante y muy completa visión de conjunto del sector constructivo en Castilla y León.

El estudio comienza con una exposición de la situación económica internacional, española y de Castilla y León, esta **primera parte** nos permitirá enmarcar posteriormente el sector de la construcción y su importancia para la economía, así como las repercusiones, en términos de empleo. Hemos llevado a cabo un análisis detallado y actualizado del sector de la construcción desde su estructura hasta la identificación de las variables que influyen en él.

En la **segunda parte** se pretende prestar especial atención al empleo y a las ocupaciones presentes en el desarrollo de la actividad de las empresas de construcción en la actualidad.

Por último la **tercera parte** del estudio establecer las necesidades de formación del sector, ya que en los últimos años la formación ha ido adquiriendo una importancia creciente tanto para mejorar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, como para conseguir que mejore la competitividad entre las empresas.

Es nuestra intención que las conclusiones de este estudio puedan servir como referente, a los trabajadores, a las empresas y a los agentes sociales, en la toma de decisiones sobre los temas que afectan de forma más directa a los trabajadores y en definitiva a todo el conjunto del sector de la construcción para que pueda afrontar los retos del futuro de la mejor manera posible.

## II. Metodología

Utilizamos la metodología que creemos mejor se adaptaba a las necesidades del estudio, teniendo en cuenta que cumpliera los criterios de fiabilidad necesarios para la consecución de los objetivos propuestos en cada una de las etapas.

**1. Estudio y análisis documental** para indagar en fuentes documentales de información que han permitido dar cuenta de la situación del sector desde un punto de vista general y determinar su peso relativo en la economía autonómica, para lo que se han utilizado fuentes estadísticas y documentales de carácter regional y sectorial.

**2. Investigación cualitativa**, mediante entrevistas personales. Se ha llevado a cabo una selección de “expertos” en el sector de la construcción: representantes de las asociaciones de empresas de la Construcción, representantes de los sindicatos, fundaciones... a los que se les ha preguntado sobre la actualidad del sector para poder completar, con datos de primera mano y opiniones propias los datos del sector obtenidos en la primera fase de análisis documental.

**3. Investigación cuantitativa.** Esta investigación se basa en una metodología empírica, fundamentalmente descriptiva y cuantitativa, por ello la técnica principal que utilizamos para la recogida de datos son las encuestas en centros de trabajo, y como instrumento de recogida de información utilizamos dos cuestionarios, que nos dan una visión bastante próxima y fiable de la realidad. A los trabajadores y a los gerentes.

**La muestra**\_ Para elaborar la muestra hemos tenido en cuenta el número de trabajadores del sector y su distribución en las distintas provincias que forman la Comunidad de Castilla y León.

- **Universo:** 132.600 ocupados del sector de la construcción en Castilla y León (Fuente de Datos INE 4º Trimestre 2005)

FICHA TÉCNICA	
Universo	Trabajadores del sector de la Construcción en Castilla y León
Ámbito:	Comunidad de Castilla y León
Tamaño de la Muestra:	876 encuestas
Técnica de Investigación:	Encuesta personal presencial
Puntos de muestreo:	Empresas distribuidas por las nueve provincias de Castilla y León
Nivel de confianza:	95% $Z=1,96$ . $\alpha=0,05$ $P=Q=50\%$ $p$ = porcentaje de la población que posee las características de interés, como no se conoce de antemano utilizamos el caso más desfavorable $p=q=1-p$
Procedimiento de muestreo:	Muestreo aleatorio de empresas
Error muestral:	$\pm 3,3\%$ para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple
Fecha de trabajo de campo:	Abril de 2006

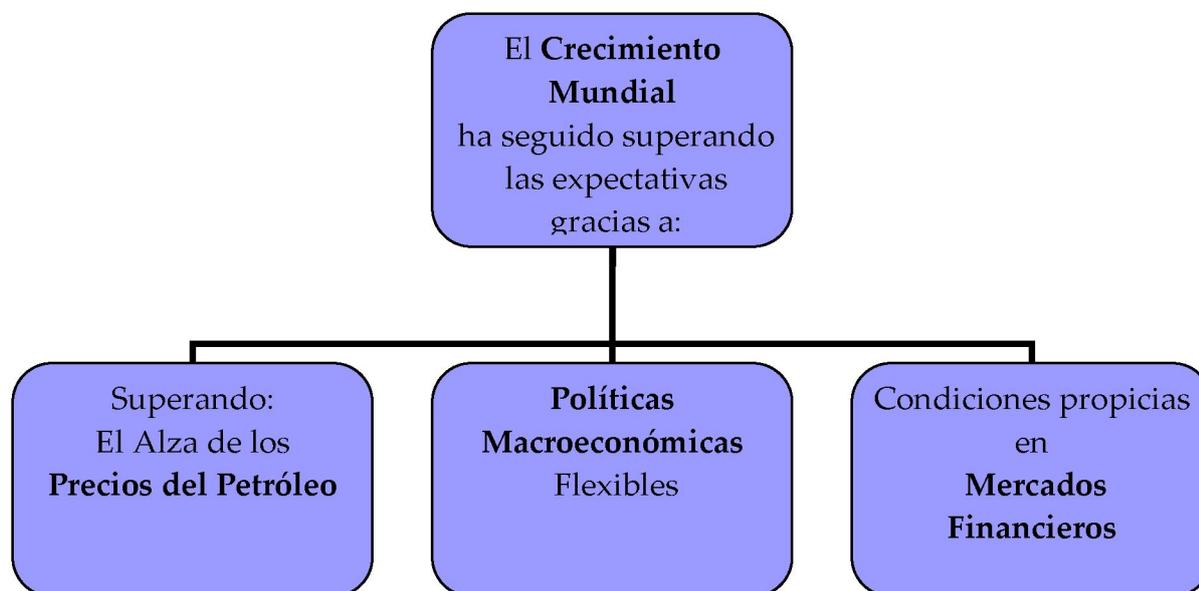


Ámbito Económico

## 1. El Sector Económico Internacional

El crecimiento económico registrado entre 2004 y 2005 fue el más rápido en 30 años y se tradujo en mejores resultados económicos en casi todas las regiones del mundo, tasas de inflación moderadas y una notable ausencia de crisis financieras graves<sup>1</sup>.

No obstante, no fue totalmente bueno: los precios del petróleo experimentaron un aumento marcado y considerable, persistieron las incertidumbres geopolíticas, los desequilibrios mundiales de la balanza de pagos se acrecentaron aún más, y muchos países miembros del FMI continuaron enfrentando problemas económicos y sociales importantes, como la pobreza.



## 2. La Situación Económica Española

La economía española continúa avanzando muy positivamente a pesar de la subida de los precios del petróleo que influyen mucho en la actividad económica española, cuya dependencia de dicha energía es muy superior a la de los países de su entorno. Además, encontramos otros problemas importantes como el exceso de inflación y el déficit exterior que suponen la pérdida de competitividad sufrida.

La situación de la economía española mantiene el dinamismo con el que acabó el año 2005. Durante el primer trimestre de 2006, el crecimiento se situó en el 3,5%, similar al del último trimestre de 2005.

<sup>1</sup> Fuente: Fondo Monetario Internacional: "Informe anual del Directorio Ejecutivo correspondiente al ejercicio cerrado de 30 de abril de 2005".

El patrón de crecimiento ha cambiado hacia un menor peso del consumo de los hogares y la construcción, y un comportamiento más equilibrado del sector exterior.

Por Sectores: El único sector que el pasado año “pinchó” fue el Industrial. En cambio el sector de la Construcción continúa mostrando una gran solidez y el sector Servicios continúa siendo uno de los sectores más dinámico. Junto a ellos el comercio y los transportes continúan creciendo a buen ritmo. Por último, el sector del Turismo es el único que muestra un cierto estancamiento.

### 3. Análisis Económico del Sector de la Construcción

El Sector de la Construcción posee una serie de características que lo diferencian de otros sectores y que resumimos en los siguientes puntos:

- Actividad fuertemente cíclica
- Sector Heterogéneo: diversidad agentes, actividades diversas por área o magnitud y/o grado de especialización así como la variedad de las empresas
- Influencia de los poderes públicos: aglutinan un 20% de obras de edificación y el 80% de las obras de ingeniería, además de la influencia que ejerce como reguladora de normas y códigos.
- Mercado de trabajo muy segmentado, cuenta con profesionales diversos los muy cualificados, cada vez más escasos y los poco cualificados más inestables.

### 4. Estructura Empresarial en la Construcción

Las empresas de construcción en Castilla y León son en un 64,3% empresas familiares. Este sector se encuentra en constante cambio, suele ser bastante frecuente que se creen empresas o uniones temporales de empresas para llevar a cabo obras y que luego se separen o desaparezcan, un 35,7% de las empresas se crearon hace menos de una década y una de cada cuatro no supera la veintena de años. Aún así, en Castilla y León la antigüedad media de las empresas es de 12 años y encontramos un 16% de empresas de la muestra cuya antigüedad supera los 30 años.

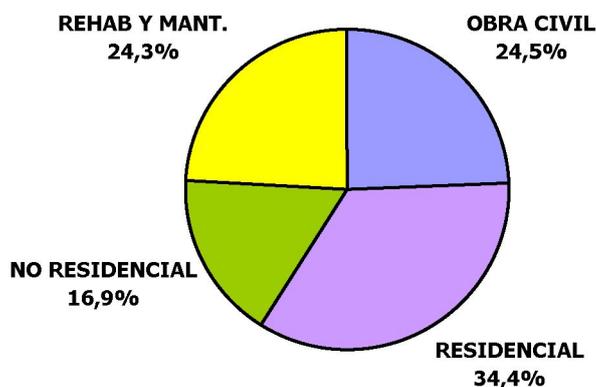
Prácticamente tres de cada cuatro (el 69%) de las empresas pertenecientes a este sector suelen tener su localización, es decir su sede física, dentro de zonas urbanas, hacia las afueras de la ciudad en Polígonos industriales encontramos instaladas un 13,6% de las empresas y en zonas peri-urbanas están el 11,7%, el restante 5% es para las empresas que instaladas en otras zonas de la ciudad.

Aunque las empresas se sitúen dentro de la ciudad su área de influencia se extiende en muchos casos al ámbito regional o nacional. La mitad de las empresas de construcción tienen una implantación territorial local, la otra mitad se reparte entre el 31,2% de las que amplían su zona de trabajo hasta el ámbito regional y un 16,9% que también realiza trabajos en otras comunidades autónomas. Por otra parte, el porcentaje de empresas que trabajan en otros países no supera el 2%.

Cuando nos fijamos en el tejido empresarial del sector de la construcción en Castilla y León vemos como la mayoría son pequeñas empresas, tan sólo dos empresas del sector construcción en Castilla y León superan los 500 asalariados, el número de autónomos se sitúa en torno a los 11.800 y 13.433 es el número de microempresas y pequeñas empresas. Además contamos un total de 30 empresas de tamaño mediano de 100 a 200 trabajadores, según datos del INE (Dirce 2005)

La composición de la producción en 2005 por subsectores indica que la edificación representa el 75,5% del total de producción, dentro de la edificación la de tipo residencial es la que tiene más peso con un 34,4% del total, seguida de la parte de rehabilitación con un 24,3% del producto y el subsector menos representado el de la edificación no residencial que supone un 16,9% del total.

### Composición de la Producción 2005 Ámbito Nacional



Por su parte **la obra civil** supone casi la cuarta parte de la producción el 24,5% del total, es decir que una de cada cuatro obras que se llevan a cabo es por iniciativa pública relacionada con las infraestructuras que siguió constituyendo el motor de la obra pública, ya que en 2005 acaparó el 68% del total de las obras sacadas a concurso; la Administración local y provincial fue la principal promotora de obra durante el pasado año y después se situaron las administraciones autonómicas y en tercer lugar se situó la Administración central, principalmente el Ministerio de Fomento.

La actividad de **Edificación** ha registrado una evolución marcadamente positiva, con crecimientos anuales importantes sostenidos en los últimos años. La construcción de viviendas familiares es muy importante en el crecimiento de la Edificación. La pujanza de la edificación residencial se explica por la prolongada fase de crecimiento de la economía, caracterizada por una elevada generación de empleo y un sólido crecimiento de la renta familiar; la mejora en las condiciones de financiación; la baja rentabilidad de las inversiones alternativas, en particular de la bolsa; y la inversión extranjera.

En el capítulo de **edificación no residencial** continúan siendo visibles los efectos del proceso de depuración de la economía española desde el sector secundario hacia el terciario. En este momento, se espera que la demanda de construcción por parte de oficinas, comercio y turismo y ocio sea capaz de contrarrestar la entrada en recesión de la construcción industrial, tradicionalmente muy consumidora de edificios.

La **Rehabilitación** de edificios es el subsector de actividad con mayores perspectivas cuyo origen podemos situar en las ayudas de la Administración Pública al objeto de rescatar zonas del valioso patrimonio. Aunque cada vez adquiere un mayor auge la rehabilitación y el mantenimiento de edificios relacionado con la obra nueva y más concretamente con la edificación residencial.



Ámbito Ocupacional

## 1. El empleo en el Sector de la Construcción:

El sector de la construcción es uno de los sectores en el que la práctica de la contratación temporal está más extendida, según los datos del INE más de la mitad de los ocupados del sector construcción que son asalariados, el 56,2% tienen contratos temporales y menos de la mitad, el 43,8% restante, tiene contratos indefinidos.

En el sector de la construcción es frecuente que algunas empresas den de baja a parte de sus plantillas en épocas de inactividad como el mes de agosto u otros periodos vacacionales en que la actividad constructiva se frena bastante. Esta práctica puede incidir en la temporalidad del empleo en el sector y genera una elevada tasa de **movilidad y rotación** de trabajadores entre las distintas empresas, sobre todo en las que son más pequeñas y medianas.

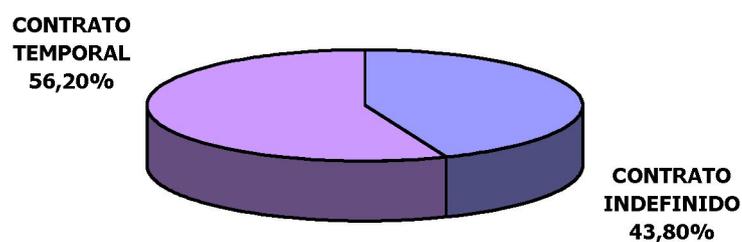
Además otras características son:

- Reducidas Tasas de Desempleo
- Subcontratación

### Tipo de Contrato

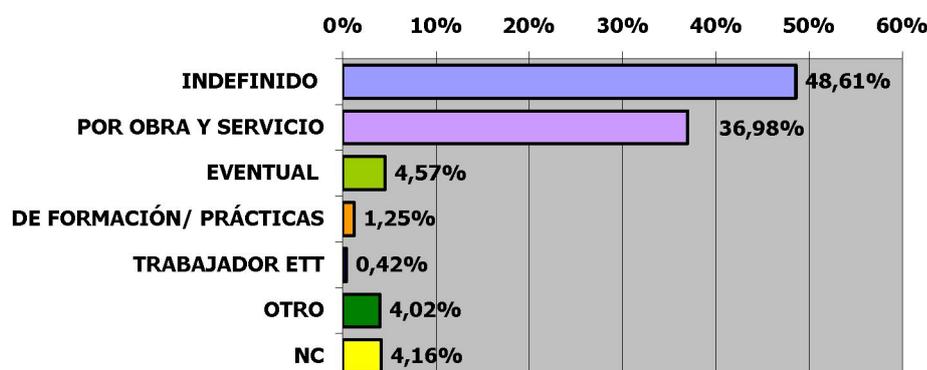
En el ámbito nacional el 56,2% de los trabajadores de construcción tienen contratos temporales.

#### Tipo de contrato en el Sector Construcción (Nivel nacional)



Sobre la temporalidad vemos los datos, para el ámbito regional el porcentaje de contratos de duración determinada supone el 37% del total, se trata en la mayoría de los casos de empresas pequeñas que en las épocas en que no tienen obras se mantienen con el personal mínimo y durante las épocas en que tienen más trabajo, para la realización de una obra, contratan a los trabajadores necesarios durante el tiempo que dure la misma. Este porcentaje se complementa con un 4,6% de personal eventual que puede venir motivado por la misma circunstancia.

### Tipo de Contrato en Construcción (Castilla y León)



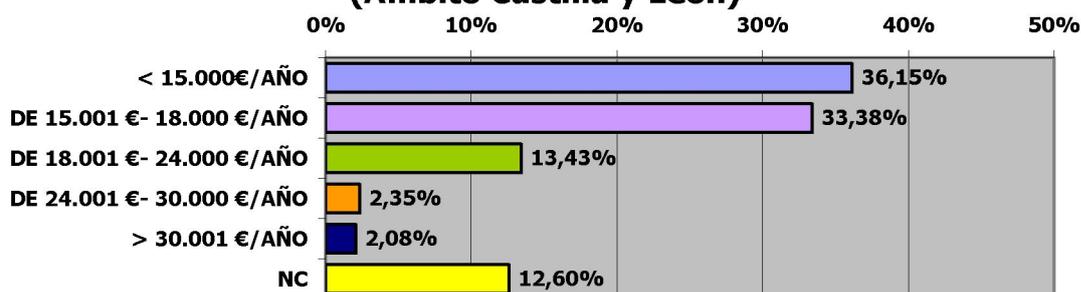
Pero no todo es temporal, el 48,6% de las contrataciones que se realizan son indefinidas. Los demás tipos de contratación tienen una representación mínima en el sector: tan sólo encontramos un 1,3% de contratos de prácticas y muy pocas contrataciones a través de una Empresa de Trabajo Temporal, menos de un uno por ciento, finalmente encontramos un 4% que se encuentra en una situación diferente a las definidas anteriormente.

El efecto de esta fuerte movilidad desincentiva, en ocasiones, los esfuerzos y políticas de formación continua dentro de las empresas. En este sentido es aconsejable que la Administración instrumente acciones concertadas con los agentes sociales, para mejorar la formación del personal activo del sector, lo que a su vez constituye una de las mejoras políticas para minimizar y gestionar adecuadamente los riesgos laborales.

### Salario Medio

Un 36,2% de los trabajadores de construcciones recibe un salario medio inferior a 15.000 euros al año, este salario se eleva entre los 15.000 y 18.000 euros para un 33,4% y entre los 18.000 y 24.000 para el 13,4%. Sólo el 4,4% supera los 24.000 euros anuales y un 12,6% no respondió a la pregunta.

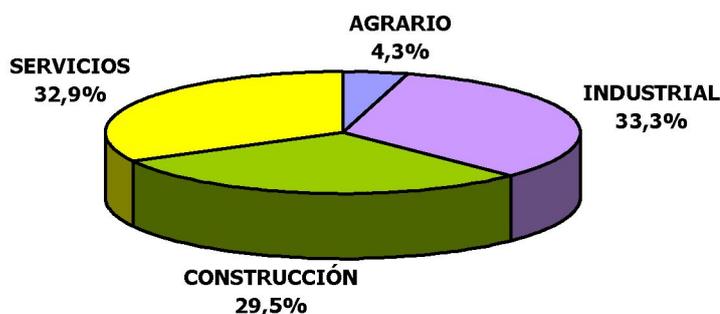
### Salario Medio Anual en construcción (Ámbito Castilla y León)



## Salud Laboral

La construcción supone el 29,5% de los accidentes laborales que se producen en Castilla y León.

### Distribución total de accidentes de trabajo por sector actividad



El sector de la construcción se caracteriza por su alta siniestralidad. Esto viene a decir que, el número de accidentes por población expuesta se considera excesivo y las lesiones producidas, frecuentemente son calificadas como graves, muy graves o mortales, podemos citar como causas de la misma:

- La falta de formación.
- La excesiva variación de la demanda.
- La atomización empresarial.
- Los factores de riesgo cambiantes.
- Las excesivas jornadas (trabajo a destajo) y la temporalidad de los contratos.

Durante el mes de Abril de 2006 se declararon en el conjunto de Castilla y León un total de 3.004 accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y 108 enfermedades profesionales:

- 2.969 leves
- 33 graves
- 2 mortales

Entre las enfermedades profesionales, una fue calificada como grave, mientras el resto se consideraron leves y en Construcción se registraron 887 accidentes con baja y 10 enfermedades profesionales.

### Distribución de accidentes y enfermedades por sector de actividad y por índice de gravedad (Castilla y León)

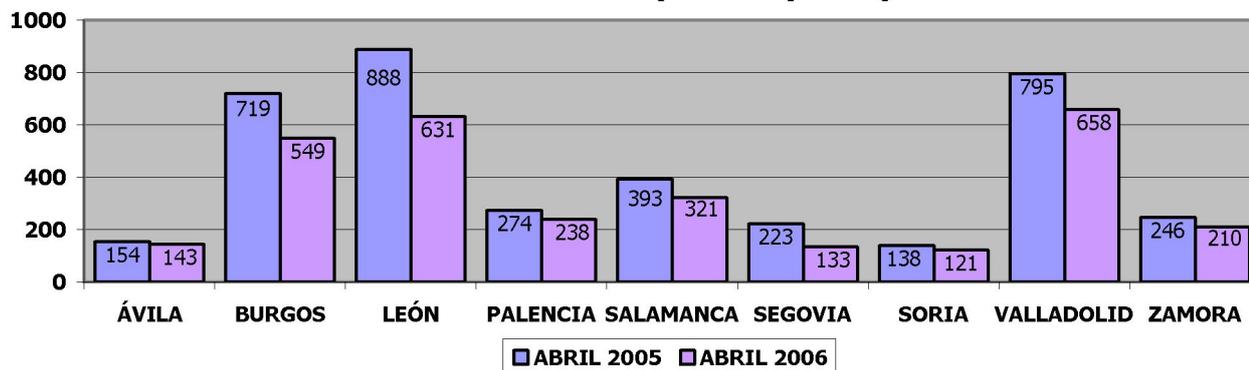
	LEVES		GRAVES		MORTALES		TOTALES	
	AT	EP	AT	EP	AT	EP	AT	EP
<b>AGRARIO</b>	126	0	4	1	0	0	<b>130</b>	<b>1</b>
<b>INDUSTRIAL</b>	992	60	6	0	1	0	<b>999</b>	<b>60</b>
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	874	10	12	0	1	0	<b>887</b>	<b>10</b>
<b>SERVICIOS</b>	977	37	11	0	0	0	<b>988</b>	<b>37</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2969</b>	<b>107</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3004</b>	<b>108</b>

Fuente: Junta de Castilla y León

AT: Accidente de trabajo EP: Enfermedad Profesional

En la evolución interanual se aprecia un importante descenso respecto al mes de Abril de 2005, donde se ha reducido la cifra total de accidentes en este periodo en número de 826, lo que representa un descenso del 21,6%. La disminución se produjo además en todas las provincias, con algunas reducciones muy notables, como las de Burgos, León y Segovia.

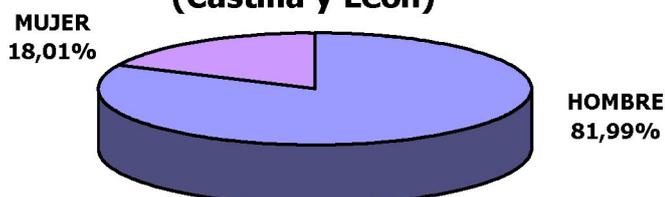
### Evolución interanual de Accidentes Laborales Todos los sectores (Castilla y León)



### Perfil de los Trabajadores

El sector de la construcción continúa siendo un sector predominantemente masculino. El sexo femenino está subrepresentado en el sector aunque en la parte de las tareas administrativas la presencia de mujeres es notable y se podría hablar de una tendencia en los últimos años que está provocando la mayor incorporación de mujeres al sector ocupando distintos puestos relacionados más directamente con la construcción.

### Sexo de los trabajadores de construcción (Castilla y León)



Permanece, no obstante, una distinta especialización por ocupaciones de hombres y de mujeres que viene denominándose segregación ocupacional por sexo y que coincide con lo que ocurre en otros sectores. Más de la mitad de las mujeres que trabajan en construcción, el 63,9% desempeñan tareas administrativas, el 7% de las trabajadoras realiza tareas comerciales y un 5,4% de las trabajadoras de construcción se encarga de las labores técnicas. Otras de las ocupaciones de las que se encargan aunque de forma minoritaria son: conductoras de vehículos o maquinaria 6,9%, también hay mujeres dedicadas a oficios (2,3%) y también encontramos mujeres en puestos de responsabilidad 1,5% como encargadas o jefes de obra.

Si hacemos la distribución de los trabajadores en función de la edad los resultados obtenidos nos muestran que la mayoría de los trabajadores se concentran en las cohortes de edad centrales, el 38,4% de los trabajadores encuestados tienen entre 25 y 34 años y a este porcentaje le siguen con un 33,8% los que tienen entre 35 y 44 años.

### Distribución de los trabajadores en función de la edad (Castilla y León)

EDAD DEL ENCUESTADO	%
17 A 24 AÑOS	13,43 %
25 A 34 AÑOS	38,37 %
35 A 44 AÑOS	33,80 %
45 A 54 AÑOS	9,83 %
55 A 64 AÑOS	3,05 %
NC	1,52 %

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Encuesta  
Total Muestra: 722 encuestas

## 2. Perfiles Ocupacionales

Las ocupaciones más demandadas en general se enmarcan dentro de las que requieren una baja cualificación y peonaje. Dentro de la lista de las 50 ocupaciones con mayor volumen de contratación, según datos del INEM encontramos una serie de ocupaciones relacionadas directamente con la construcción como son:

Albañil	Fontanero
Encargado de Obra	Carpintero
Encofrador	Electricista
Ferrallista	Pintor de edificios

Nuevos Yacimientos de Empleo\_ Además hay otro tipo de actividades dentro del sector que pueden considerarse nuevos yacimientos de empleo, actividades que la sociedad demanda y para las que no existe una oferta clara que las satisfaga. Nos referimos a nuevas tareas o empleos que surgen como consecuencia de:

MEDIO AMBIENTE  
 NUEVOS MATERIALES  
 SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS  
 ESTUDIOS DE MERCADO Y MARKETING  
 NUEVAS TECNOLOGÍAS

Los cambios que se han producido en el sector de la construcción como la introducción de nuevas tecnologías en los distintos procesos o fases de obra; la diversificación de actividades por parte de las grandes empresas, cierta tendencia a la especialización y las medidas cada vez más exigentes en materia de seguridad y prevención, calidad y protección al medio ambiente. Estos cambios pueden derivar en nuevas ocupaciones o bien pueden generar nuevas competencias a los trabajadores del sector.



Ámbito Formativo

En la sociedad actual la formación es un elemento fundamental para todos los sectores, es un elemento clave de las políticas activas tanto para el fomento del empleo como de la competitividad entre las empresas.

Las distintas reformas que se han llevado a cabo han culminado en el **Programa Nacional de Formación Profesional** que reconoce la unidad de todas las enseñanzas profesionales organizadas en tres subsistemas:

- Formación Profesional Reglada: destinada a jóvenes y demandantes del primer empleo
- Formación Profesional Ocupacional: para desempleados
- Formación Profesional Continua: para trabajadores en activo

La creciente complejidad del sector de la construcción hace que cada vez sea más importante la formación continua de los trabajadores. La construcción no es un sector sencillo. Y cada vez lo es menos: nuevas técnicas, materiales, oficios, formas de trabajar... son exigencias cada vez más patentes en el sector.

## 1. La Formación Continua

La Formación Continua, debe cumplir las siguientes funciones:

- Adaptación a la evolución de las profesiones
- Reciclaje de los conocimientos
- Adaptación a los cambios tecnológicos
- Formación en calidad

### Participantes en Formación Continua en Castilla y León

#### Perfil Demográfico Participantes en Formación continua (Ámbito Nacional: Sector Construcción)

PERFIL DEMOGRÁFICO SECTOR CONSTRUCCIÓN		
	ABSOLUTO	%
<b>EDAD</b>		
DE 16 A 25 AÑOS	5.304	14,2 %
DE 26 A 35 AÑOS	16.305	43,6 %
DE 36 A 45 AÑOS	9.617	25,7 %
DE 46 A 55 AÑOS	4.617	12,3 %
> 55 AÑOS	1.549	4,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>37.392</b>	
<b>GÉNERO</b>		
HOMBRE	31.811	85,1%
MUJER	5.581	14,9%
<b>TOTAL</b>	<b>37.392</b>	

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación Año 2003

El 43,6% de los trabajadores de la construcción que optan por la formación continua tienen entre 26 y 35 años y uno de cada cuatro (25,7%) se encuentra entre los 36 y los 45 años. En cuanto al género, se hace patente lo que ya puntualizábamos antes: “que la construcción es un sector mayoritariamente masculino”, el 85% de los alumnos de formación continua en construcción son hombres (31.811).

**Tabla 33: Perfil Laboral Participantes en Formación continua (Ámbito Nacional: Sector Construcción)**

<b>PERFIL LABORAL SECTOR CONSTRUCCIÓN</b>		
	<b>ABSOLUTO</b>	<b>%</b>
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>		
DIRECTIVOS	1.135	3,0 %
MANDOS INTERMEDIOS	2.823	7,5 %
TÉCNICOS	7.693	20,6 %
T. CUALIFICADOS	11.915	31,9 %
T. NO CUALIFICADOS	13.826	37,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>37.392</b>	

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación Año 2003

Los trabajadores no cualificados son los más participativos (con un 37%), seguidos de cerca por los cualificados, un 31,9% del total y los técnicos con un 20,6%, en este caso puede ser por la necesidad de renovar los conocimientos por la utilización de nuevos materiales, herramientas o maquinaria que requiera nuevos conocimientos. Los directivos son los menos participativos sólo un 3% de participantes y los mandos intermedios un 7,5%.

## 2. La Formación en las Empresas

Dentro de las empresas cuando el gerente se plantea llevar a cabo formación necesita realizar previamente una Evaluación de las Necesidades de Formación:

### Evaluación de las Necesidades de Formación

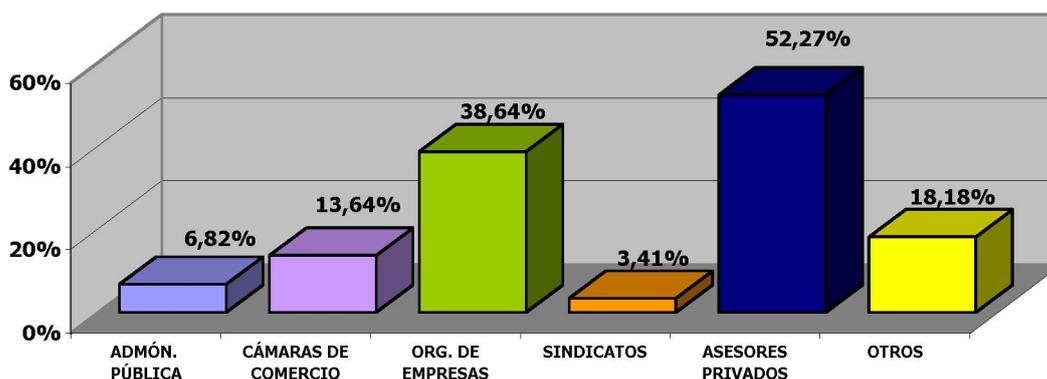
<b>MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES</b>	<b>%</b>
ENTREVISTAS CON LOS TRABAJADORES	35,71 %
A PETICIÓN DE LOS RESPONSABLES DE LAS DIFERENTES ÁREAS	13,64 %
VERIFICACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO REALIZADO	16,23 %
PREVISIÓN DE NECESIDADES FUTURAS	10,39 %
ASESORAMIENTO EXTERNO	27,27 %
OTROS	03,90 %
NS/NC	09,74 %

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de la Encuesta

El 35,7% de los gerentes encuestados utilizan la entrevista y el diálogo con sus trabajadores para conocer cuáles son sus necesidades de formación. El asesoramiento externo también es importante cuando se trata de analizar las necesidades de la plantilla, en ocasiones el volumen de trabajo diario no permite a los gerentes llevar a cabo este tipo de tareas por lo que recurren a consultoras externas para que les faciliten la labor, así actúan 27,3% de los gerentes encuestados.

A la hora de recibir asesoramiento en materia formativa más de la mitad de los gerentes encuestados, el 52% opta por los servicios de una asesoría o empresa privada, sobre todo para el caso de las pequeñas y medianas empresas que no pueden contar, en sus plantillas, con personal específico para llevar a cabo esas tareas. Las organizaciones empresariales también juegan un papel importante en el asesoramiento a empresarios con un 39% y las Cámaras de Comercio también como afirman el 13,6% de los gerentes

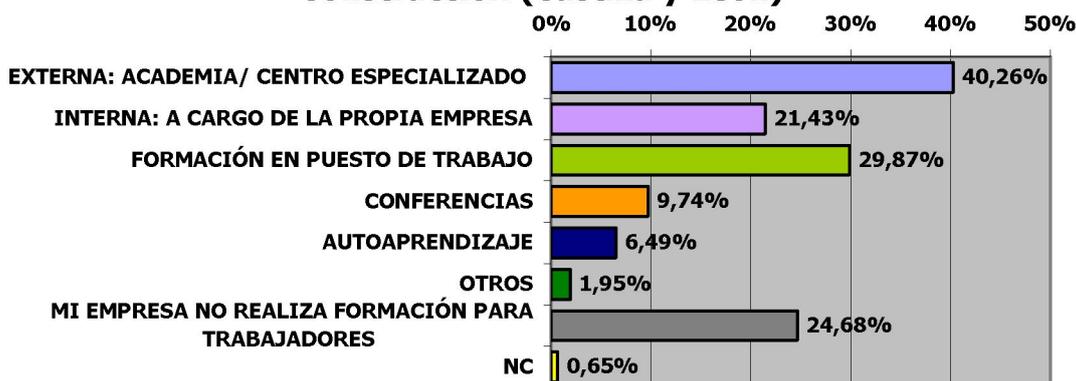
### Asesores de Formación



### Actividades Formativas en construcción

Una vez que se conocen las necesidades formativas de la Empresa se pueden poner en marcha distintas actividades formativas, dentro del catálogo de actividades formativas encontramos gran variedad de formatos a la hora de hacer llegar los conocimientos a los trabajadores.

### Actividades Formativas en las Empresas de Construcción (Castilla y León)

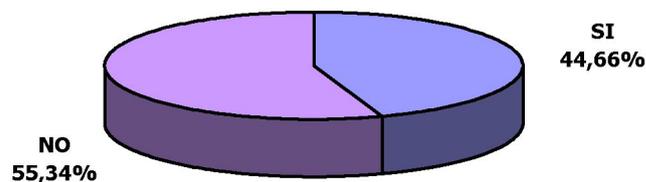


Pero antes, debemos separar de la muestra a aquellas empresas que no realizan formación para sus trabajadores. En este gráfico vemos que 1 de cada 4 empresas sondeadas el 24,7% no realiza formación para sus trabajadores. De los que si realizan formación el 40,3% lo hace a través de una academia o centro especializado y el 21,4% se forman dentro de la propia empresa.

### Perfil de los Trabajadores que reciben formación en las empresas

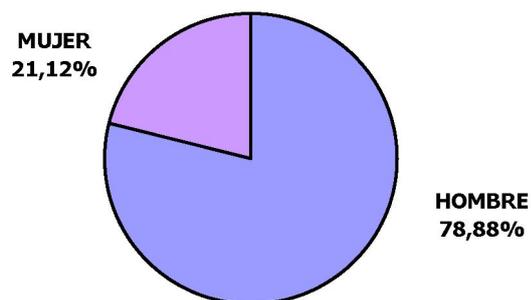
No llega a la mitad (44,7%) el porcentaje de trabajadores de la construcción que han recibido formación de su empresa o fuera de ella pero relacionada con su actividad en el sector de la construcción. El restante 55,3% no ha participado en ninguna acción formativa relacionada con su trabajo, en los últimos 12 meses.

**Porcentaje de trabajadores que han recibido formación**



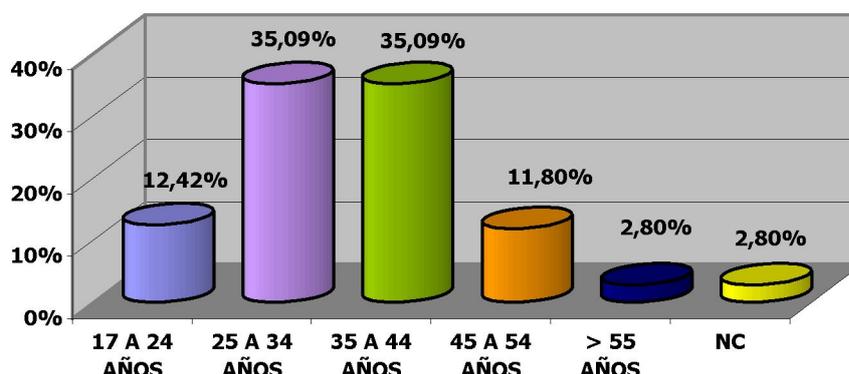
Si nos fijamos en el perfil demográfico de los que han recibido formación (44,7%), vemos en la distribución por sexo que el 78,9% son hombres y el 21,1% mujeres.

**Porcentaje de Trabajadores que han recibido formación (Por sexo)**



En cuanto a la edad, se distribuyen de la siguiente forma: los mayores porcentajes de trabajadores que se forman los encontramos entre los de 25 y 34 años y los siguientes de 35 a 44 años que coinciden con un 35%. Los más jóvenes de los que reciben formación (de 17 a 24 años) y los de 45 a 54 años suponen el 12,4% y el 11,8% respectivamente. Por último los mayores de 55 años sólo son menos de un 3% de los que se han formado.

### Porcentaje de trabajadores que han recibido formación: Por Edad



Las características que ha tenido la Formación en las empresas han sido:

- El 62,7% de las acciones formativas tenía una duración < 50 horas
- El 37% de las acciones formativas tuvo lugar dentro del horario laboral
- Más de la mitad (59%) de los encuestados creen que los Centros Especializados son los lugares más adecuados para la Formación
- El 81% ha sido formación Presencial y el 7,8% por Internet
- La Valoración Global de la formación recibida ha sido “buena” para el 62% de los encuestados

### 3. La Formación Profesional:

La Formación Profesional forma parte del sistema educativo y comprende el conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Estas enseñanzas se dirigen tanto a los jóvenes como a los adultos.

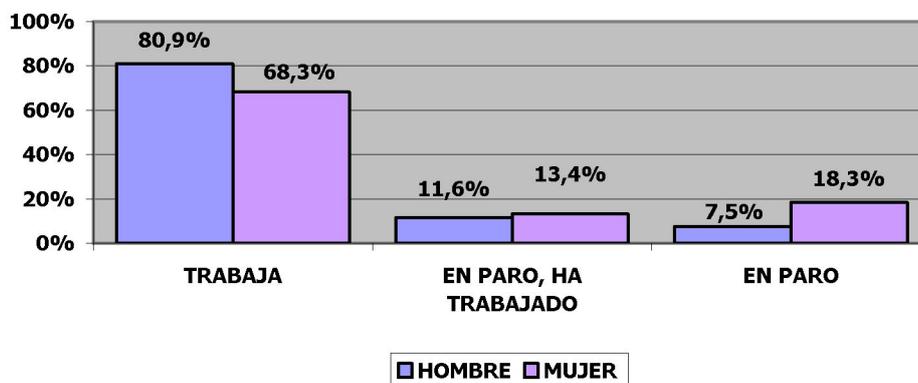
La finalidad de la Formación Profesional es proporcionar a los alumnos la formación necesaria para:

- Adquirir la competencia profesional propia de cada título.
- Comprender la organización y características del sector correspondiente.
- Conocer el funcionamiento de los mecanismos de inserción profesional.
- Estar al día de la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

- Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.

En el caso de Castilla y León los resultados obtenidos por la Formación Profesional a la hora de acceder al mercado laboral han sido bastante positivos. El 80,9% de los hombres que accedieron al mercado laboral trabaja, el 11,6% está en paro, aunque haya trabajado alguna vez y el 7,5% no tiene trabajo. En el caso de las mujeres el 68,3% trabaja, 13,4 ahora no trabaja aunque lo ha hecho en alguna ocasión y 18,3% son desempleadas.

### Inserción laboral de los alumnos de FP por sexo (Castilla y León)



#### 4. Necesidades de Formación:

En esta parte del Estudio nos centraremos en las necesidades de Formación que se han detectado en el presente estudio, empezaremos por las relacionadas con el tipo de Formación:

- Formación inicial, es necesario que los trabajadores puedan partir en igualdad de condiciones.
- Formación orientada al empleo, a una ocupación concreta con sus competencias y funciones bien definidas.
- Formación continua, a lo largo de la carrera profesional para que el trabajador se adapte a las nuevas cualificaciones, a los cambios tecnológicos y las nuevas demandas del mercado.
- La formación de reciclaje para que el trabajador pueda adaptarse lo mejor posible a las necesidades cambiantes del sector.

- Antes los procesos de aprendizaje tenían lugar a pie de obra, el aprendiz adquiría los conocimientos y habilidades propias del puesto de la observación y colaboración con los compañeros más experimentados. Ahora este tipo de aprendizaje cada vez se da menos. Sería muy interesante que la formación tuviera en cuenta este tipo de formación práctica, en la propia obra, como complemento de la formación ocupacional o continua.

Las necesidades de Formación relacionadas con las Acciones Formativas, propiamente dichas son:

- Los contenidos del curso deben actualizarse y estar al día de la maquinaria, herramientas, nuevas tecnologías, nuevas formas de construir,...
- Variedad de los contenidos, que abarquen el mayor número posible de temas para lograr la máxima especialización, por ejemplo: interpretación de planos, autocad, formación en gestión para ser jefe de obra...
- Es necesaria Formación en Prevención de Riesgos Laborales, para que los trabajadores conozcan los riesgos de su puesto de trabajo y como evitarlos
- Formación “de calidad y en calidad” .
- Formación para conseguir la homologación de títulos, con el objetivo de cumplir la normativa ejemplo: cursos de gruístas.
- Facilidades con el horario para que parte de la acción formativa se incluya dentro de la jornada laboral.

Las fuertes inversiones que están haciendo las empresas en tecnología, las transformaciones en los procesos productivos y la competencia de los países de la Unión Europea están produciendo una revolución en la formación a impartir a los trabajadores.

## VI Conclusiones y Oportunidades de Mejora:

- El sector de la Construcción, como ya hemos dicho anteriormente, tiene una serie de rasgos que lo diferencian de otros sectores, por ejemplo está la imagen de “extrema” dureza de las condiciones de trabajo, aunque la inclusión de nueva maquinaria ha hecho que esas condiciones hayan mejorado. La imagen mejoraría sí:
  - **Mejoran las condiciones de seguridad** y la duración de la jornada. Es preciso que de haga un esfuerzo entre las partes (empresarios, trabajadores, administración, patronal y sindicatos) para hacer cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dedicar parte de la formación a crear conciencia de la importancia de la Seguridad.
  - **Promocionar el sector por las oportunidades que ofrece en canto al empleo**, hacer llegar a los alumnos de enseñanzas medias que el sector de la construcción ofrece importantes posibilidades laborales, con interesante remuneración, para que orienten su formación hacia este sector, lo que solucionaría el problema de la falta de mano de obra cualificada.
- Los trabajadores de construcción, ante las pocas perspectivas de mejora o promoción, no comprenden la utilidad de la formación más allá de lo laboral y no perciben los beneficios en el ámbito del desarrollo personal y social. Además los empresarios deberían conocer las ventajas estratégicas en producción y competitividad que obtienen por el hecho de tener un personal mejor cualificado. Ambos objetivos se lograrían si se pusieran en marcha:
  - **Campañas de promoción de la Formación:** dirigidas a las empresas especialmente a las pequeñas para que conozcan la oferta de formación existente y las posibilidades de financiación, y a los trabajadores para que conozcan que pueden especializarse. Se debería difundir más información sobre el sistema público de ayudas a la formación continua: sobre sus iniciativas, sistema de bonificaciones, trámites, normativas, servicios disponibles, centros, variedad de acciones formativas...
  - **Orientación laboral a trabajadores, empresarios y alumnos.** A trabajadores para que su formación les ayude a mejorar su situación laboral, a las empresas para ayudarles en la evaluación de las necesidades formativas y la puesta en marcha de los mejores planes, y a los alumnos para que se oriente a las necesidades del mercado.

- **Favorecer la colaboración entre los organismos que participan en el proceso formativo.** Para ello se deberían constituir redes de empresas y centros de formación que favorezcan el intercambio de personal, por ejemplo a la hora de hacer prácticas o si la empresa desea contratar personal cualificado puede acudir a los centros formativos directamente.
- Mejorar el Sistema de Formación Sectorial es fundamental para que sea capaz de estimular el acceso a la formación continua de los trabajadores. Potenciando la el reconocimiento de las cualificaciones y el aprendizaje en el puesto de trabajo. Así se reconocería la formación como un gran valor para el trabajador. En este sentido podrían abordarse las siguientes medidas:
  - **Adecuar los contenidos de la Formación** a las necesidades del sector y que evolucionen al mismo tiempo que el sector y a las necesidades de los trabajadores. Para ello es necesario que se realicen estudios de detección de las necesidades formativa, realizar evaluaciones continuas de la calidad y rentabilidad de las acciones formativas. Para la formación de los trabajadores se deben desarrollar Itinerarios formativos de carácter modular, donde el trabajador pueda elegir entre la diversa oferta formativa teniendo en cuenta sus necesidades personales y laborales.
  - Desarrollar una **oferta formativa amplia y accesible** para todos los trabajadores, con una financiación adecuada y suficiente por parte del sistema.
  - Mediante la **Formación a Distancia**, aplicando las nuevas Tecnologías en la enseñanza asistida por ordenador e Internet
  - **La formación también debe ir enfocada hacia la motivación, involucración y desarrollo como individuos de los trabajadores**, no sólo debe ser técnica. Es importante que los trabajadores puedan opinar y que se sientan responsables del desarrollo de su trabajo y del futuro de la empresa; potenciando la iniciativa de los trabajadores y el trabajo en equipo.
  - Insistir en la **Formación Práctica** y “a pie de obra” directamente en el propio puesto de trabajo individualizada o en pequeños grupos. También puede ser utilizando simuladores de obras, donde se representan las mismas condiciones que en la obra y donde los trabajadores pueden adquirir los conocimientos que luego deberán poner en práctica en la obra.

- **Desarrollar una Formación de calidad**\_ seleccionando los profesores más cualificados, en las aulas mejor preparadas, llevando a cabo una gestión eficiente. Se debería potenciar la calidad de la formación para que pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en el entorno productivo del sector construcción
- **Facilitar la inserción y permanencia de los jóvenes en el sector**, para evitar el concepto de sector de paso, evitando que se marchen a otros sectores.
- **Apoyar especialmente a los colectivos más desfavorecidos**, los menos cualificados, las personas mayores que necesitan reciclarse...

#### IV. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA:

- BANCO DE ESPAÑA. Boletín Económico Marzo 2006 "La Construcción en España"
- CÁMARAS DE COMERCIO. "Perspectivas empresariales 2005. Europa y España"
- CÁMARAS DE COMERCIO. Consejo Superior. "Perspectivas empresariales para 2006. Comunidades Autónomas"
- CÁMARA DE COMERCIO DE VALENCIA. Gabinete de Estudios Económicos. "Estrategias empresariales en el sector de la construcción: dimensión versus competitividad"
- CES Consejo Económico y Social. "Memoria sobre la situación económica y laboral de España 2005"
- CIS. "V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo"
- COMISIÓN EUROPEA 1993. Libro Blanco. "Crecimiento, Competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI"
- CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2002-2006
- ELECONOMISTA.ES. Mayo 2003. "Prevén 9,5 millones para 32 programas empleo en Castilla y León..."
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL. Fondo Monetario Internacional: "Informe anual del Directorio Ejecutivo correspondiente al ejercicio cerrado de 30 de abril de 2005"
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL. "Perspectivas de la economía mundial. Globalización e Inflación abril de 2006"
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN. Departamento de Estadística. Datos de 2003
- GRUPO BANCO MUNDIAL. "Perspectivas para la Economía Mundial"
- IFES/ UGT-MCA. "Dificultades de Acceso a la Formación Continua en los trabajadores de la Construcción"
- IFES/FORCEM/INEM/UGT-MCA. "La Construcción en marcha"
- ICO "Notas de Economía Regional"
- INE. Dirce 2005
- INE. Encuesta de Población Activa. Datos Primer Trimestre 2006
- INE. Notas de prensa. "Encuesta de Población Activa. Primer Trimestre de 2006"
- INE. Notas de prensa. "Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Primer Trimestre de 2006"
- INEM. Observatorio Ocupacional "Ocupaciones Generadoras de Empleo y sus Perfiles Ocupacionales en la actividad de la Construcción"
- INEM. Observatorio Ocupacional "Resumen anual de datos del Observatorio 2004"
- INEM/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cofinanciado FSE "Ocupaciones generadoras de empleo y sus perfiles ocupacionales en la actividad construcción"
- INEM. "Tendencias de las Ocupaciones" Datos 1999
- INFORME EUROCONSTRUCT. Ámsterdam Junio 2006
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. Abril 2006. "Avance Provisional de Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de Trabajo"
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2005. "Encuesta de Opiniones Empresariales de Castilla y León. Cuarto Trimestre de 2005"
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. "I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo en las Empresas de Castilla y León"
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2003 "Inserción Laboral de los Titulados de Formación Profesional"
- LA CAIXA. Servicio de Estudios "Perspectivas económicas para 2006"
- RD 1046/ 2003 que regula el Subsistema de Formación Profesional Continua
- SEOPAN. Observatorio de la Construcción. "Informe anual de la Construcción 2005"
- SEOPAN. Observatorio de la Construcción. "Informe de Licitación Regional 2005"