



Castilla-La Mancha



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla La Mancha

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

Acción de prospección y detección de necesidades
formativas en el colectivo de trabajadores
autónomos en el ámbito de la construcción y
rehabilitación de edificios y viviendas
Expediente: PE/2018/29

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	3
2. DESARROLLO DEL PROYECTO: FASES Y ACTIVIDADES	6
1. FASE I: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	6
1.1 CREACIÓN DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN	7
1.2 DEFINICIÓN DEL SECTOR: FUENTES DE INFORMACIÓN	9
1.3 PLANIFICACIÓN Y REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	42
1.4 ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES.....	52
2. FASE II: INVESTIGACIÓN DE CAMPO	55
2.1 DEFINICIÓN DEL MARCO MUESTRAL	55
2.2 ELABORACIÓN DE LA HERRAMIENTA	57
2.3 APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA	60
2.4 EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD.....	63
3. FASE III: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.....	65
3.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXTRAÍDA.....	71
3.2 TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.....	107
3.3 VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	131
3. TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA	135
4. RELACIÓN DE PARTICIPANTES	138
5. PANEL DE EXPERTOS	140
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	143
7. ANEXOS	150
a) Relación de Fuentes Analizadas	150
b) Entrevista a expertos	153
c) Modelo de cuestionarios.....	160
d) Ficha-guía acciones formativas realizadas.....	167

1. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El presente documento es el resultado del Proyecto "ACCIÓN DE PROSPECCIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN EL COLECTIVO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL ÁMBITO DE LA CONSTRUCCIÓN Y REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS Y VIVIENDAS", proyecto realizado por la Unión de Profesionales y Trabajadores autónomos de Castilla La Mancha (UPTA CLM) en el marco de los proyectos subvencionados a través de la Orden de 21/12/2016 de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la prospección y detección de necesidades formativas.

OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio, es conocer y analizar las necesidades de formación continua y recualificación en el colectivo de trabajadores autónomos de la construcción de Castilla La Mancha.

Para alcanzar este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar especialidades de formación en nuevas técnicas desarrolladas para la edificación y rehabilitación de viviendas.
- ✓ Identificar las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.
- ✓ Desarrollar acciones formativas para recalificar a los trabajadores autónomos en técnicas ambientales y de eficiencia energética.
- ✓ Mejorar el acceso a la profesión, formando a nuevos trabajadores jóvenes.
- ✓ Analizar la estructura de las cualificaciones tomando en consideración diferentes indicadores, en especial, el tipo de trabajo a realizar y las necesidades formativas del mismo.
- ✓ Dotar de competencias transversales para la gestión empresarial del negocio.

- ✓ Detectar las resistencias a la formación y sus incidencias en la cualificación del trabajador.
- ✓ Analizar las dificultades de acceso a la formación para su posterior subsanación.
- ✓ En definitiva, detectar las necesidades formativas de este colectivo.

METODOLOGÍA

La metodología seguida para la ejecución del estudio se ha articulado en torno a tres fases definidas y delimitadas que desarrollamos a lo largo de este documento:

- ✓ Fase I: Investigación documental
- ✓ Fase II: Investigación de campo
- ✓ Fase III: Análisis de la información y tipificación de las acciones formativas

FASE DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

El objetivo de esta fase es determinar los principales aspectos del sector que serán determinantes para el desarrollo del proyecto.

Ha consistido, fundamentalmente, en el análisis y valoración de los recursos documentales e institucionales, que junto con las entrevistas en profundidad a expertos del sector, nos han permitido elaborar conclusiones relevantes sobre determinados aspectos del sector fundamentales para los objetivos del estudio.

FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Una vez definido el marco muestral y elaborada la herramienta para la recogida de información, se lleva a cabo la aplicación de dicha herramienta. En esta fase se ha desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo ha sido dar respuesta a diferentes puntos de interés para el estudio y aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior tipificación de las acciones formativas del sector.

Se han realizado 335 entrevistas semiestructuradas repartidas en las cinco provincias a profesionales autónomos del sector de la construcción.

Finalizado el análisis de todas las entrevistas, el número total a tener en cuenta en el proyecto es de 309 entrevistas válidas.

FASE DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En esta última fase se analizaron los resultados obtenidos en las fases anteriores, se elaboraron los informes de cada una de las partes del estudio, las fichas descriptivas de las acciones formativas tipificadas y se acometió la validación técnica.



2. DESARROLLO DEL PROYECTO: FASES Y ACTIVIDADES

1. FASE I: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

FASE DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

24/09/2018 – 09/11/2018

Para acometer la acción de prospección y análisis de necesidades formativas objeto del estudio, resulta fundamental analizar detenidamente la información ya elaborada a través de estudios previos, estadísticas, documentación y el resto de fuentes de investigación que pueden enriquecer el presente proyecto, optimizar los recursos y concretar las conclusiones de investigaciones ya realizadas en temas relacionados con el objetivo de nuestra investigación.

Los objetivos de esta fase de la investigación han sido:

- Definir las fuentes de información a utilizar en el desarrollo del proyecto.
- Identificar fuentes documentales vinculadas con áreas temáticas del estudio: situación del sector y características del mismo, mercado laboral, perfiles profesionales, formación profesional.
- Analizar estudios y fuentes estadísticas de interés.

En esta actividad de investigación documental se han realizado, principalmente, los siguientes pasos:

1. Identificación y localización de las fuentes documentales: Se ha caracterizado por el acceso a las fuentes vinculadas con áreas del estudio, realizando una comparación de los datos manejados. Para esta investigación se ha utilizado Internet, bases de datos, estudios diversos, entre otras fuentes.

2. Clasificación de la información documental: En esta fase se ha llevado a cabo una ordenación de las fuentes documentales consultadas.

3. Valoración de la información documental: Por último, se ha procedido a analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

A partir del trabajo realizado, se ha elaborado una relación de documentos, analizando previamente su contenido y estableciendo una vinculación con el objetivo general del estudio.

La metodología que se ha seguido para la revisión de fuentes secundarias ha sido la siguiente:

- a) Priorización de documentos que contengan datos relativos a la situación del sector de la construcción en Castilla La Mancha.
- b) Priorización de fuentes y documentación previamente validada en otro proceso de investigación.
- c) Priorización de fuentes documentales con un mayor grado de accesibilidad.
- d) Priorización de fuentes que contengan datos comparables.
- e) Ordenación de las fuentes consultadas en función de la utilidad de las mismas en relación con el objeto del estudio.
- f) Estudio en profundidad de la información incluida en las fuentes seleccionadas.

El análisis de las fuentes secundarias seleccionadas ha servido de base para conocer la situación y características del sector de la construcción en Castilla La Mancha, situación del colectivo de autónomos dentro del sector, situación laboral, modelos de organización del trabajo, así como, una fuente de información para la elaboración de los cuestionarios a utilizar, y las entrevistas a realizar. En definitiva, conocer las necesidades formativas del colectivo de autónomos en el ámbito de la construcción en Castilla La Mancha.

Se adjunta relación de las fuentes analizadas Anexo a).

La información obtenida a través del análisis de las fuentes seleccionadas, se completa con la realización de entrevistas en profundidad semiestructuradas a expertos del sector, con el objetivo valorar y complementar la información documental con el fin de obtener toda la información necesaria para el análisis y la elaboración de la propuesta metodológica.

Por último, se procede a realizar el análisis tanto de la documentación documental como de la información extraída en las entrevista y elaborar las conclusiones.

1.1 CREACIÓN DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN

La primera actividad realizada en este proyecto, ha sido crear una oficina de coordinación, cuyo principal objetivo es supervisar el desarrollo del estudio y asegurarse de la correcta ejecución del mismo.

La oficina física de coordinación y centro neurálgico de todas las actividades de este proyecto se ha establecido en Toledo, Cuesta Carlos V, nº 1, en la sede de UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla La Mancha.

Las principales actividades a realizar por y desde la oficina de coordinación, son las siguientes:

- ✓ Responsabilizarse de la realización del estudio.
- ✓ Elaborar un plan de trabajo a corto, medio y largo plazo.
- ✓ Programar las reuniones de los grupos de trabajo.
- ✓ Analizar la necesidad y seleccionar los recursos humanos.
- ✓ Preparar los diferentes manuales a utilizar durante el proyecto.
- ✓ Validar la información que se vaya obteniendo.
- ✓ Supervisar el desarrollo del proyecto.
- ✓ Controlar el cumplimiento de los plazos

La oficina de coordinación, inicialmente estuvo formada por el equipo técnico propuesto, Director Técnico, el Coordinador del proyecto, el técnico y el administrativo y posteriormente, a medida que avanzaba el proyecto, se fueron incorporando el resto de profesionales que han colaborado en la ejecución del mismo.

Se estableció un programa de reuniones del grupo de trabajo, reuniones semanales que se han celebrado a lo largo de todas las fases del proyecto, con el objetivo de realizar un seguimiento pormenorizado del mismo y conocer cómo se está ejecutando el trabajo y si se están consiguiendo los objetivos previstos en cada una de las actividades.

En la primera reunión se estableció el cronograma de las actividades de todo el proyecto con el objetivo de controlar el cumplimiento de los plazos temporales, plazos que se han respetado con algunas modificaciones no significativas.

Para la elaboración del cronograma se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- Descripción del alcance del proyecto: Determinar las fechas de inicio y final clave.
- Lista de actividades y necesidades de recursos.

En esta primera reunión también se estableció la preparación de los manuales a utilizar en el proyecto, manual de procedimiento, manual de Control de calidad, manual de formación, y demás documentos codificados (entrevistas/cuestionarios). Los dos primeros manuales, procedimiento y calidad, tienen una importancia vital para el desarrollo de todo el proyecto, en el primer caso, para determinar los pasos a seguir y las actividades a realizar en cada una de las fases, y en el segundo caso, su objetivo es garantizar la calidad del proyecto en todas sus etapas.

1.2 DEFINICIÓN DEL SECTOR: FUENTES DE INFORMACIÓN

Los criterios utilizados en los documentos especializados de carácter económico y estadístico en España coinciden en la definición del sector de la construcción como "el conjunto de empresas cuya actividad consiste en ejecutar directamente obras completas o partes de ellas, tanto de edificación como de ingeniería civil o industrial".

En cuanto a las actividades productivas, se agrupan convencionalmente por el tipo de obra realizada:

- a) Edificación residencial: Se refiere específicamente a la construcción de viviendas.
- b) Edificación no residencial: Es la construcción de edificios no dedicados a vivienda (hospitales, teatros, estadios, centros de enseñanza, etc.).
- c) Rehabilitación y mantenimiento: Actividades que se realizan en edificios residenciales o no.
- d) Obra civil: La construcción y el mantenimiento de infraestructuras diferentes a la edificación tales como, carreteras, presas, canales, aeropuertos, puertos, ferrocarriles, líneas de metro etc.

EVOLUCIÓN DEL SECTOR

La actividad de la construcción en España se considera uno de los sectores clave dentro de la economía española, tanto por su importancia en la composición del P.I.B., como por el efecto arrastre que tiene sobre el resto de los sectores económicos. Así, el sector de la construcción afecta a un conjunto de actividades industriales y de servicios, y ejerce poderoso efecto en la actividad económica y en la creación de empleo directo e indirecto.

Si bien se trata de un sector que determina en buena medida el ritmo de la economía nacional en los términos mencionados, a su vez está directamente influenciado por ella. En particular, es altamente sensible a la inversión pública y privada que responde a su vez a las crisis o auges del conjunto de la economía; lo que explica el carácter marcadamente inestable de la actividad del sector en comparación con el resto de actividades económicas.

El sector de la construcción llegó a tener un peso en el PIB al inicio de la crisis del 10,1%. Ahora, pese a la recuperación que se observa en los últimos años, apenas supone un 5,1%. El sector de la vivienda comenzó a crecer desmesuradamente a partir del año 2000. Los precios llegaron a aumentar hasta un 17% anual. Cada año se iniciaba una media de 600.000 viviendas frente a las 80.000 que se construyeron en el año 2017. Era fácil lograr un empleo aunque no se tuviera formación, solo se tenía en cuenta la

experiencia en el sector. Pero el sector que había sido el motor de la economía española entre 1998 y 2007 se desmoronó a consecuencia del "pinchazo" de la burbuja inmobiliaria y se destruyeron dos terceras partes del empleo del sector, y tras tocar fondo, poco a poco el sector comenzó a recuperarse hasta hoy.

La situación económica actual del sector de la construcción en el territorio nacional y en especial en nuestra región, está en fase de recuperación, según informes elaborados por la Red Hispalink al cierre del 2018, donde se confirma el mantenimiento de la recuperación económica de la región aunque a un ritmo inferior al crecimiento del conjunto nacional, un 2,5% frente al 2,7%.

Analizada la situación por sectores económicos de Castilla La Mancha, destacan los crecimientos en el sector agrario y el de la construcción con un crecimiento del 5,1%, consolidando el buen comportamiento del 2017.

Las estimaciones para los ejercicios 2019 y 2020, continúan en sintonía con el conjunto nacional con tasas de crecimiento previsto del 2,0% en ambos ejercicios. En 2019, el sector de la construcción continúa siendo el de mayor crecimiento de la región (3,9%) seguido por el sector industrial, agrario y servicios. Por su parte en 2020, las tasas de crecimiento de los sectores económicos serán muy similares a la media nacional, así el sector de la construcción y el sector industrial con tasas de crecimiento del 2,7% y 2,3% respectivamente lideran el crecimiento regional.

Por último, los datos recogidos en el informe sobre la situación del sector durante 2018 presentado por el Observatorio Industrial de la Construcción se manifiestan en la misma línea, que la construcción continúa en el camino de la recuperación, pero de forma desigual y con unos niveles muy alejados a los alcanzados antes de la crisis. En términos generales, la aportación de la construcción al PIB acumula dieciséis trimestres consecutivos de crecimiento interanual, desde el primer trimestre de 2015, y está aproximándose a los niveles que presentaba en 2011. De esta manera, el Valor Añadido Bruto de Construcción respecto al PIB, en el conjunto de 2018, es de un 5,8%, dos décimas más que hace un año.

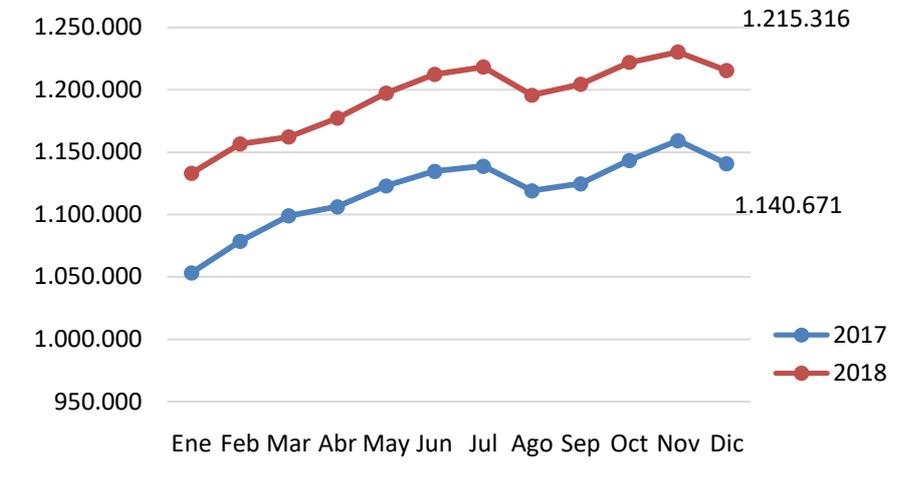
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

En cuanto a la evolución del empleo dentro del sector, en las tablas y gráficos siguientes se presenta la evolución del empleo tanto a nivel nacional como en el territorio de Castilla La Mancha.

A nivel nacional en los dos últimos años, se ve un crecimiento en el total de trabajadores ocupados en el sector de la construcción. El cierre de las cifras de 2018 supone el mejor dato de afiliación a la Seguridad Social desde 2012.

En el gráfico siguiente, apreciamos un aumento en 2018 en el número de afiliados a la seguridad social en el sector de la construcción a nivel nacional respecto a 2017.

Gráfico 1: Evolución de los afiliados a la Seguridad Social a nivel nacional



Fuente: Datos del INE y elaboración propia

En Castilla La Mancha este incremento en el número de trabajadores del sector de la construcción afiliados a la Seguridad Social se aprecia desde los últimos años. Si bien, el índice de crecimiento está por debajo de la media nacional.

Así, el crecimiento nacional está alrededor del 6,14% de afiliaciones mientras que en nuestra región está por el 6,07%.

Tabla 1: Evolución de afiliaciones en los últimos tres años en CLM

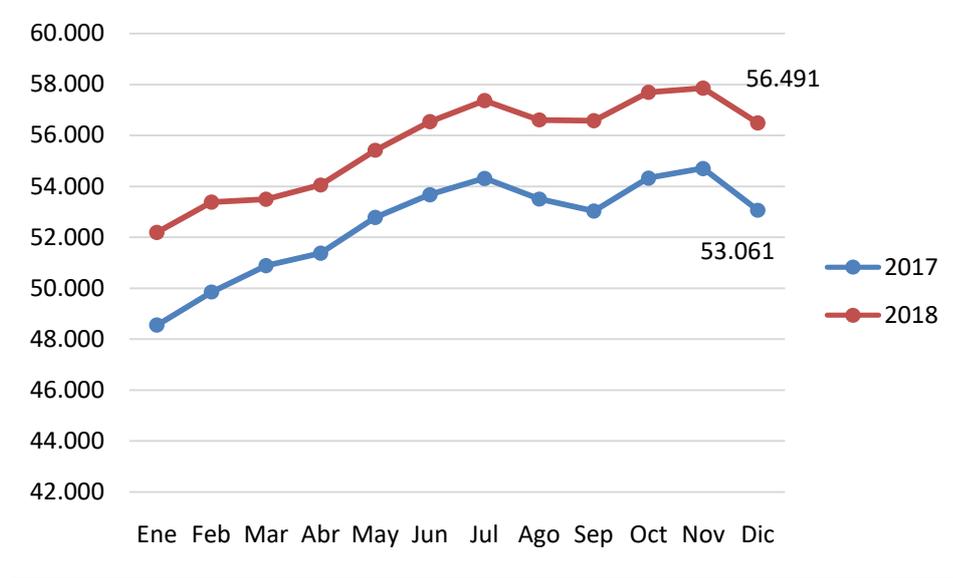
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2016	46.442	47.492	47.921	48.754	49.951	51.334	52.070	51.514	50.687	51.242	51.434	49.688
2017	48.548	49.848	50.884	51.377	52.782	53.674	54.315	53.504	53.031	54.324	54.703	53.061
2018	52.186	53.383	53.494	54.052	55.415	56.539	57.367	56.607	56.573	57.694	57.857	56.491

Fuente: Elaboración propia

Como en el resto del territorio, los datos de 2018 son los mejores de los últimos años.

En el gráfico siguiente se aprecia la comparativa entre los años 2017 y 2018, de la evolución del número de afiliados a la seguridad social en el sector de la construcción en Castilla La Mancha.

Gráfico 2: Evolución de los afiliados a la Seguridad Social en Castilla La Mancha



Fuente: Datos del INE y elaboración propia

En cuanto al colectivo objeto de este estudio, casi la mitad de los autónomos perdidos durante la crisis, que se inició en 2008, formaban parte del sector de la construcción. Entre las comunidades autónomas, es Castilla-La Mancha la que lideraba porcentualmente esa pérdida con un -40,7%, siendola autonomía que más empleo por cuenta propia perdió de España en este sector.

En los años anteriores a la crisis, se produjo un crecimiento desproporcionado de autónomos en este sector, el auge inmobiliario y la inversión en "ladrillo" fue uno de los motivos de dicho crecimiento.

Durante los últimos tres años se observa un incremento en el número de afiliados a la seguridad social de este colectivo, tanto a nivel nacional como regional. Durante el último año el número de trabajadores por cuenta propia aumentó un 1,6% a nivel nacional y un crecimiento del +0,7% en Castilla La Mancha. Tal y como han apuntado representantes de este colectivo, este incremento puede ser debido a las medidas de la nueva Ley de Autónomos, en especial a la ampliación de la tarifa plana y a las subvenciones concedidas a este colectivos.

En la siguiente tabla se recogen los datos de afiliación a la Seguridad social de este colectivo durante los últimos tres años, tanto a nivel nacional como a nivel regional.

Tabla 2: Comparativa de autónomos de la construcción

	NACIONAL	CASTILLA LA MANCHA
<i>AUTONOMOS CONSTRUCCIÓN 2018</i>	377.426	20.308
<i>AUTONOMOS CONSTRUCCIÓN 2017</i>	368.191	19.938
<i>AUTONOMOS CONSTRUCCIÓN 2016</i>	362.711	19.835

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al paro registrado en el sector, en la tabla siguiente observamos la evolución a lo largo del año 2018 del número de trabajadores desempleados comparando dicha evolución con los principales sectores de actividad de la región.

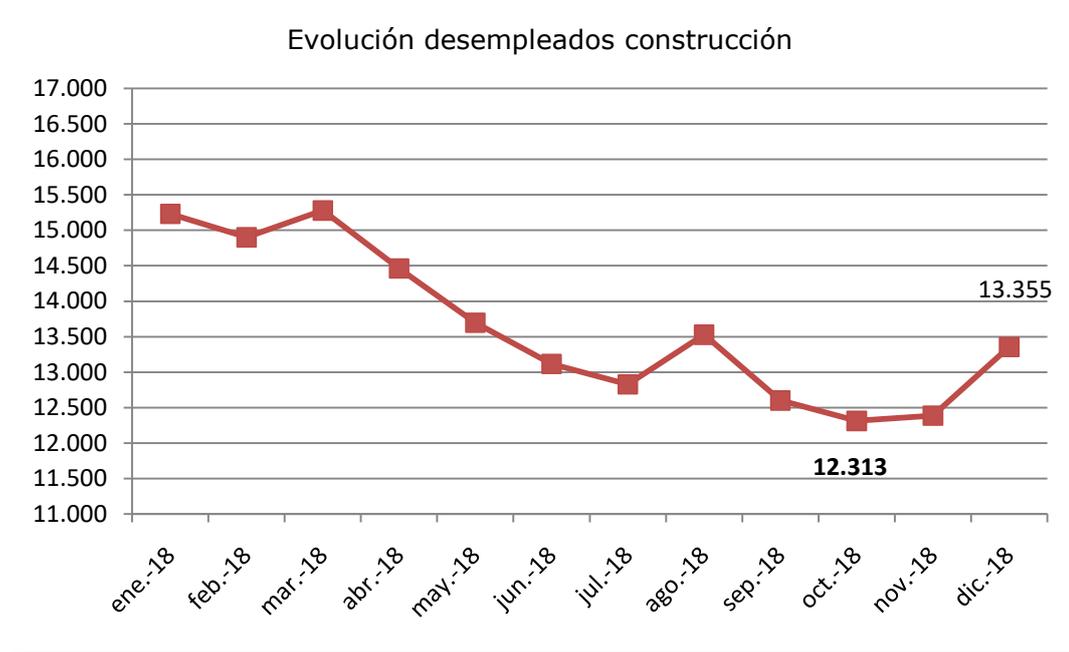
Tabla 3: Paro registrado por sector de actividad en CLM

PARO REGISTRADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN CASTILLA-LA MANCHA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Enero 2018	15.588	18.520	15.232	122.397	14.981
Febrero 2018	16.944	18.257	14.900	122.621	15.217
Marzo 2018	17.394	18.365	15.278	121.656	15.547
Abril 2018	16.589	18.091	14.462	120.309	15.589
Mayo 2018	15.299	17.450	13.696	117.395	15.393
Junio 2018	14.286	16.569	13.115	113.881	15.239
Julio 2018	13.978	16.110	12.829	112.132	15.223
Agosto 2018	13.919	16.443	13.527	112.777	15.083
Septiembre 2018	10.513	15.980	12.600	112.427	15.033
Octubre 2018	15.415	16.426	12.313	113.379	14.629
Noviembre 2018	14.149	16.582	12.387	111.114	14.421
Diciembre 2018	12.531	16.996	13.355	108.447	13.712

Fuente: SPEE

Podemos confirmar que el número de desempleados del sector ha ido disminuyendo a lo largo de todo el año, alcanzando la mejor cifra en octubre de 2018 con un total de 12.313 desempleados.

Gráfico 3: Evolución desempleados en la construcción en 2018 en CLM



Fuente: Elaboración propia

TIPOLOGÍA DE LA EMPRESAS Y NÚMERO DE TRABAJADORES

En cuanto a la tipología de las empresas y número de empleados, en Castilla La mancha el esquema general es muy similar al del resto del territorio nacional.

Así, el número de grandes empresas, considerando como tales a empresas con más de 150 trabajadores, es muy reducido en nuestra región, prácticamente inexistentes, estas suelen actuar a nivel estatal.

En la zona intermedia, estarían las empresas medianas, con un número de trabajadores entre 50 y 150, cuya actividad se centra al ámbito regional.

Por último, un gran número de pequeñas empresas, entre 1 y 49 trabajadores, que fundamentalmente, actúan en ámbitos locales.

La explicación del predominio de pequeñas empresas, está en la especialización de las actividades que componen la actividad, en especial, la diferenciación que existe entre construcción y rehabilitación residencial y construcción de obra civil. Es decir, las grandes empresas constructoras, suelen realizar obras de gran envergadura, por lo general obra civil, con un alto nivel de mecanización, con un incremento importante de la producción por empleado. En cambio, las actividades de edificación residencial y rehabilitación, suelen mantener sistemas productivos tradicionales, casi

artesanales, por lo que la producción por empujado desciende al nivel del esfuerzo humano.

En general, en el conjunto del sector de la construcción en Castilla La Mancha al igual que en el resto del territorio, predominan las empresas de trabajadores autónomos sin asalariados y de empresas con menos de 10 trabajadores, por lo que podemos decir, que es un sector muy atomizado, con gran número de empresas de escasa dimensión.

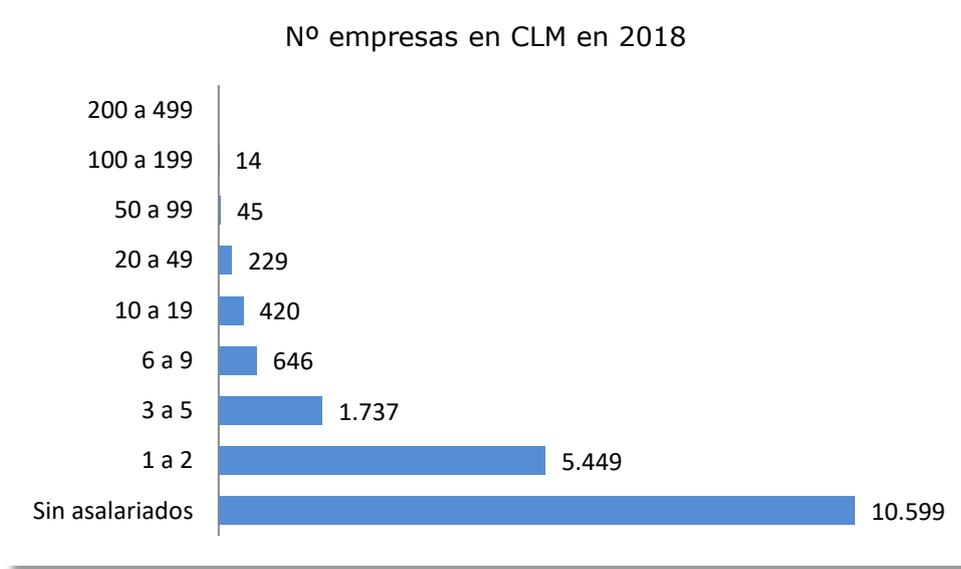
Estas empresas, eminentemente de ámbito local tienen las siguientes características:

- ↳ Empresas de carácter familiar que realizan reformas, acabados etc....
- ↳ Empresas especializadas.
- ↳ Empresas casi unipersonales, por ejemplo: autónomo que se constituye como empresa con alguna cuadrilla con la que trabajaba, sin ningún tipo de personal técnico y escaso o nulo personal administrativo y/o de gestión. También pueden ser empresas especializadas.
- ↳ Empresas de reciente creación compuestas, únicamente por personal técnico y de gestión, subcontratando el resto, realizan todas las fases del proceso productivo y suelen centrarse en edificación residencial y rehabilitación y mantenimiento de viviendas.

Al finalizar el año 2018 el número de empresas de construcción en Castilla La Mancha es de 19.141 de las cuales 10.599 son sin asalariados, lo que supuso un aumento con respecto al año 2017, si bien, en el último año han desaparecido en nuestra región empresas con más de 200 trabajadores.

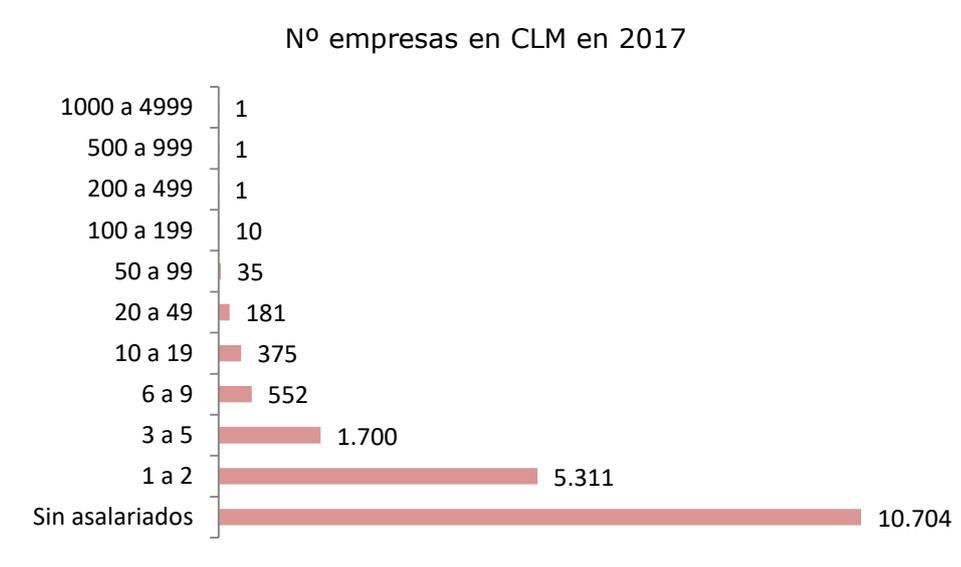
Tal y como se aprecia en los gráficos siguientes, entre el 2017 y finales de 2018, en Castilla La Mancha, han desaparecido o se han trasladado a otras Comunidades Autónomas, empresas de entre 200 y 5000 trabajadores. Es decir, grandes empresas del sector, que, o bien estaban establecidas en la región o bien tenían delegaciones con personalidad propia, han desaparecido o se han trasladado.

Gráfico 4: Nº de empresas del sector en 2018 en Castilla La Mancha



Fuente: Datos del INE y Elaboración propia

Gráfico 5: Nº de empresas del sector en 2017 en Castilla La Mancha



Fuente: Datos del INE y Elaboración propia

ROTACIÓN DE PERSONAL

Otra de las características principales de este sector, es la gran rotación de personal.

La transitoriedad que caracteriza la ejecución de cada obra, exige la posibilidad de contratar con carácter eventual al personal necesario para cada obra e incluso para unidades particulares de cada obra.

Así, en Castilla La Mancha, al igual que en el resto del territorio nacional, pueden diferenciarse tres tipos de personal: fijos de empresa, fijos de obra y eventuales de obra.

DISTRIBUCIÓN POR EDADES

Con respecto a la distribución por edades, en el sector de la construcción destaca principalmente el grupo de trabajadores con edades comprendidas entre 30 y 45 años.

Tabla 4: Ocupados en Castilla La Mancha por grupo de edad (Miles Personas)

De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
0,5	1,6	58,6	11,1

Fuente: Datos del INE y Elaboración propia

El renovado impulso de la construcción en España ha traído consigo un aumento del número de trabajadores en este sector aunque se han producido muchos cambios en su perfil. Por un lado, se contrata más a los mayores de 55 años con experiencia que a los jóvenes de menos de 30, y por otro, se exige al nuevo personal una mayor cualificación y formación técnica

Por otro lado, tradicionalmente era un sector con una mayor proporción de trabajadores jóvenes entre 16 y 29 años de edad. A nivel nacional, hace diez años el porcentaje de jóvenes menores de 34 años que trabajaban en el sector era del 42%, mientras que en el 2018 ese porcentaje es del 19%. Sin embargo, actualmente y con los datos de 2018, observamos un envejecimiento en el sector, ya que los ocupados mayores de 60 años se incrementan en este sector en un 7,9% con respecto al año 2016.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Una de las principales características del sector de la construcción, es que es uno de los sectores más masculinizados del mercado laboral.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, a nivel nacional existen 106.500 mujeres que trabajan en este sector.

Pese a que su número está aumentando, un 10,26% tan solo en el último año, lo cierto es que es un sector muy masculinizado con una presencia de hombres del 91,3% frente al 8,7% de mujeres.

Este crecimiento, no modifica sustancialmente la estructura por género del sector, ya que se parte de un efectivo muy pequeño de mujeres.

En lo que respecta a nuestra región, las cifras no son muy distintas a las nacionales, por el contrario se aprecia un porcentaje menor de mujeres trabajadoras en el sector de la construcción, y su presencia se centra en trabajos administrativos y de gestión.

Como se observa en la tabla siguiente, en nuestra región, el porcentaje de mujeres en el sector, está muy por debajo de la media nacional.

Tabla 5: Porcentaje hombres/mujeres en el sector

PORCENTAJE DE HOMBRES/MUJERES SECTOR CONSTRUCCIÓN		
	HOMBRES	MUJERES
NACIONAL	91,30%	8,70%
CASTILLA LA MANCHA	98,80%	1,20%

Fuente: Datos del INE y Elaboración propia

MODELOS DE ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

En cuanto al modelo de organización y división del trabajo, como ya hemos comentado anteriormente, la actividad productiva en este sector se agrupa por tipo de obra realizada: edificación residencial, edificación no residencial, rehabilitación y mantenimiento y obra civil.

En la construcción de edificios hay que distinguir entre el empleo de técnicas tradicionales y el empleo de técnicas más modernas, aunque muchas veces estas se combinan en el proceso de producción.

Las técnicas tradicionales, se emplean principalmente por empresas pequeñas que ejecutan proyectos de menor envergadura. El método de construcción tradicional consiste en una estructura de hormigón armado, trabajo de albañilería para los muros y los tabiques e instalaciones internas

una vez terminada la estructura principal. El proceso de producción se basa en la sucesión en la misma obra de un gran número de actividades, llevadas a cabo por equipos de oficios independientes, relacionados entre sí, de tal manera que cuando uno termina su trabajo puede comenzar otro. Existen notables diferencias entre las empresas en lo que se refiere a su organización del proceso de trabajo, en función de las dimensiones de la obra.

En este caso, el trabajo se organiza con un grupo estable de trabajadores que realizan diferentes tareas del proceso productivo. El papel de los oficios tradicionales es muy importante aquí, ya que se pide a los trabajadores que realicen durante toda la obra una amplia variedad de operaciones.

En estas obras de menor envergadura, también es posible encontrar un mayor grado de división del trabajo: un grupo de trabajadores, contratados de manera permanente, se encarga de la dirección general de la obra y otro grupo de trabajadores cualificados, contratados temporalmente durante periodos limitados y para tareas específicas.

En el caso de grandes obras, la división del trabajo se basa en unos pocos oficios en función del material empleado. La obra suele estar mejor estructurada, y su dirección organizativa ya no se delega en los trabajadores más cualificados, sino que se emplean técnicos y administrativos para supervisar no sólo los aspectos técnicos de la construcción, sino también la organización y coordinación del trabajo.

En este caso, la división de trabajo tiende a ser más precisa y detallada: los trabajadores están organizados en pequeños equipos según su oficio, especializados en una secuencia del trabajo. En algunos casos, los equipos se subdividen y se distinguen por el tipo de trabajo. Pero la organización real del trabajo puede variar significativamente, dependiendo de que se utilice o no la subcontratación y del grado en que se utilice.

Caso distinto es la rehabilitación y mantenimiento de edificios, en el primer caso, la división del trabajo implica no sólo la diferenciación de los trabajadores por su oficio, sino también la utilización de componentes prefabricados y en la mayoría de los casos, se acude a la subcontratación de trabajadores especializados. En cuanto al mantenimiento, exige una amplia variedad de tareas, entre las que se encuentran los trabajos habituales del sector, y en algunos casos, colaborar con trabajadores que no pertenecen al mismo. La obra suele ser realizada por una empresa artesanal o por un pequeño equipo de trabajadores, dirigidos por un trabajador cualificado, responsable tanto de los aspectos técnicos como de los organizativos. Este suele ser un trabajador cualificado, que posee buenos conocimientos de los diferentes materiales y técnicas posibles. Se supone que realiza todas las operaciones, desde la albañilería, propiamente dicha, hasta el enfoscado, el enlucido, la pintura y el revestimiento, auxiliado de vez en cuando por unos cuantos ayudantes.

ESTRUCTURA DE OCUPACIONES Y CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN

Por último, la estructura de ocupaciones y cualificación y formación en el sector de la construcción, en comparación con el conjunto de la economía española, se caracteriza por una mayor importancia del grupo de trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados.

Por otro lado, el sector presenta una proporción muy baja de ocupaciones de niveles superiores, tales como directivos y técnicos. También es importante destacar, la escasa proporción de empleados de tipo administrativo. Por lo tanto, es un sector cuya estructura ocupacional se caracteriza por presentar pocos empleados en ocupaciones de nivel superior, técnico y administrativo y muchos trabajadores en las categorías de trabajadores cualificados y no cualificados.

En los diferentes documentos analizados, se observa una falta de jóvenes cualificados en el sector y un descenso continuado de alumnos de formación profesional de la familia de Edificación y obra civil en los últimos cursos.

Otro aspecto importante es el de la **clasificación de las profesiones u oficios del sector**, aspecto que está íntimamente ligado a la formación.

Según el VI Convenio General de la Construcción la clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

La distribución por grupo profesional y área profesional es la siguiente:

Grupo profesional	ÁREA FUNCIONAL		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Aprendices	Personal servicio limpieza. Botones. Pinches. Ordenanza. Porteros.
Grupo 2.	Calgador. Aspirante.	Ayudante de oficio. Peón especializado. Ayudante de práctico en topografía. Especialistas de 2.ª Ayudante de oficio (varios). Adoquinadores y emparedadores. Ayudante de maquinista. Marinero motorista.	Conserje. Vigilante de obra, taller o fábrica. Vendedor. Almacenero. Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario)).

			Aspirante (de laboratorio).
Grupo 3.	Auxiliar de organización.	Oficial de 2.ª de oficio. Especialistas de 1.ª Maquinista de segunda. Oficial de 2.ª (varios). Ayudante entibador.	Auxiliar administrativo. Auxiliar de laboratorio. Viajantes. Corredor de plaza. Cobrador.
Grupo 4.	Delineante de 1.ª Delineante de 2.ª Técnico de organización de 1.ª Técnico de organización de 2.ª Inspector de control, señalización y servicios.	Oficial de 1.ª de oficio. Capataz. Práctico en topografía de 2.ª. Especialista de oficio. Modelista. Encargado de obra (en general y de obra pública). Patrón dragador. Patrón de puerto. Maquinista de primera. Capataz de maniobra. Capataz asentador de vías. Maquinistas de primera de locomotora. Cantero de primera. Barrenero-picador. Oficial de 1.ª (varios) Adornista. Entibador. Especialistas barreneros. Buzo. Contraamaestre.	Oficial administrativo de 1.ª Oficial administrativo de 2.ª Analista de segunda. Encargado de sección (Laboratorio) Jefe de almacén.
Grupo 5.	Delineante superior. Jefe de sección de organización de 1.ª Jefe de sección de organización de 2.ª	Escultor de piedra y mármol. Práctico en topografía de 1.ª Ayudante de obra. Jefe o encargado de sección o taller. Encargado general de obra. Maestros industriales.	Analista de primera. Jefe administrativo de 2.ª Jefe de compras.
Grupo 6.	Titulados medios / Diplomados. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Profesores mercantiles.	Encargado general. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica.	Jefe de personal. Jefe administrativo de 1.ª Ayudantes técnicos sanitarios / Diplomado Universitario en Enfermería. Encargado de sección de

			laboratorio. Graduados sociales. Maestros de primera enseñanza.
Grupo 7.	Titulados superiores. Arquitectos superiores. Ingenieros superiores. Actuarios de seguros. Licenciados. Intendentes mercantiles. Doctores.		
Grupo 8.	Personal directivo. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

Fuente: Convenio General de la Construcción

En cuanto a la **formación**, el propio convenio constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que está integrada por doce miembros, la mitad por la CNC (organización que representa a las empresas del sector) y la otra mitad por los sindicatos firmantes. El Convenio recoge contenidos relativos a las funciones de dicha Comisión, los tiempos empleados en formación continua, los permisos individuales de formación y las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

Las principales funciones de la Comisión son:

- ✓ Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las acciones de formación continua a desarrollar y la orientación con respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- ✓ Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa.
- ✓ Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se solicite respecto de los temas de su competencia.
- ✓ Realizar una memoria anual sobre la formación continua en el sector.

El sector de la construcción, al igual que el resto de sectores, se ha visto afectado por los cambios derivados de la evolución del sistema productivo. Estos cambios han provocado una adaptación a los mismos, provocando modificaciones en la organización empresarial y en el panorama ocupacional

del sector. La evolución en el sistema productivo conlleva, por un lado, la aparición de nuevos perfiles profesionales, para dar respuesta a las nuevas necesidades del sistema productivo y, por otro, la modificación y ampliación de las competencias profesionales a desarrollar por los distintos perfiles profesionales del sector. La aparición de nuevos perfiles profesionales se relaciona íntimamente con los cambios realizados en materia de normativas referentes a la prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente, así como, los cambios producidos por la incorporación de las nuevas tecnologías al sector.

Los nuevos cambios en las empresas y el modo de comprender y organizar el trabajo han generado que cada vez sea más necesaria la cualificación adecuada de los trabajadores. La formación, y muy especialmente la formación continua, se presenta como una herramienta que, orientada a la recualificación y a la actualización de las competencias supondrá un apoyo para los trabajadores a la hora de desarrollar eficazmente sus tareas y funciones. La formación del trabajador es un recurso fundamental a la hora de asegurar su permanencia en el puesto de trabajo y en general en el mercado laboral.

Se puede acceder a la formación profesional a través de varios caminos: la formación profesional reglada, la formación ocupacional y la formación continua.

Las Cualificaciones Profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, correspondientes al ámbito profesional de la construcción, son desarrolladas por el Grupo de Edificación y Obra Civil, y son las siguientes:

CODIGO	DENOMINACIÓN	NIVEL
EOC051_1	Operaciones de hormigón	1
EOC271_1	Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas	1
EOC272_1	Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción	1
EOC409_1	Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización	1
EOC578_1	Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción	1
EOC052_2	Fábricas de albañilería	2
EOC579_2	Armaduras pasivas para hormigón	2
EOC580_2	Cubiertas inclinadas	2
EOC581_2	Encofrados	2

EOC582_2	Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas	2
EOC583_2	Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos	2
EOC584_2	Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas	2
EOC585_2	Montaje de andamios tubulares	2
EOC586_2	Pavimentos y albañilería de urbanización	2
EOC587_2	Pintura decorativa en construcción	2
EOC588_2	Pintura industrial en construcción	2
EOC589_2	Revestimientos con pastas y morteros en construcción	2
EOC590_2	Revestimientos con piezas rígidas por adherencia en construcción	2
EOC201_3	Representación de proyectos de edificación	3
EOC202_3	Representación de proyectos de obra civil	3
EOC273_3	Control de proyectos y obras de construcción	3
EOC274_3	Levantamientos y replanteos	3
EOC641_3	Control de ejecución de obras civiles	3
EOC641_3	Control de ejecución de obras de edificación	3

Fuente: SEPE y Elaboración propia

Formación Profesional Reglada: su objetivo es satisfacer los requerimientos de formación demandados por el sistema productivo y garantizar el derecho a la cualificación profesional que demandan los ciudadanos con el fin último de asegurar o mejorar su empleabilidad.

La Formación Profesional Reglada es una enseñanza conducente a títulos oficiales, expedidos por el Ministerio de Educación, que ofrece una respuesta a las necesidades de cualificación de las empresas actuales.

Formación ocupacional: Su objetivo general, como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a favorecer la inserción y reinserción profesional de los trabajadores demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

Las acciones formativas de esta formación ocupacional son acciones dirigidas a los trabajadores desempleados.

Formación continua: El objetivo fundamental es incrementar los niveles de competitividad y empleo en las empresas y trabajadores ocupados por la vía de la formación.

Se establecen tres tipos de iniciativas formativas: las acciones de formación continua en empresas, los convenios para la formación de los trabajadores, y las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

Con respecto a la formación continua en el sector de la construcción, cabe mencionar que los cambios que se están produciendo en el sector y que con frecuencia se concretan en el orden legislativo, están afectando a la cualificación de los trabajadores y exigen competencias específicas no contempladas en otros procesos formativos. Por ello, será necesario mejorar las competencias en Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio Ambiente y Nuevas Tecnologías. Estas nuevas competencias deben considerarse materias transversales en la formación impartida en el sector.

Los estudios de necesidades formativas del sector señalan la importancia de atender a la mejora de la gestión de las obras, a través de formación en habilidades de dirección, sociales, de liderazgo y dirección de equipos; acciones formativas específicas, y de la implantación de las Nuevas Tecnologías en el Sector, fomentando la utilización de la teleformación como herramienta formativa.

Las nuevas iniciativas de Formación Continua en los últimos años, han dado respuesta a las necesidades formativas de los trabajadores y de las empresas del sector de la Construcción.

Datos más recientes indican unas cifras de participación en acciones de formación continua muy elevadas, tanto en la modalidad de financiación vía convenios, como a través de la formación programada por las empresas.

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES

En este estudio, hemos tomado como referencia la clasificación que de la Familia Edificación y Obra Civil hace el Instituto Nacional de las Cualificaciones, ya que en base a la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

En el siguiente cuadro se recoge la clasificación de ocupaciones de la familia de Edificación y Obra Civil:

CODIGO	OCUPACIÓN
3110	Delineantes y dibujantes técnicos
3122	Técnicos en construcción
3202	Supervisores de la construcción
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón
7112	Montadores de prefabricados estructurales (sólo hormigón)
7121	Albañiles
7191	Mantenedores de edificios
7192	Instaladores de fachadas técnicas
7193	Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios
7199	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes
7211	Escayolistas
7212	Aplicadores de revestimientos de pasta y mortero
7223	Instaladores de conductos en obra pública
7231	Pintores y empapeladores
7232	Pintores en las industrias manufactureras
7240	Soladores, colocadores de parquet y afines
7291	Montadores de cubiertas
7292	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización
7293	Cristaleros
8331	Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
9601	Peones de obras públicas
9602	Peones de la construcción de edificios

Fuente: Clasificación Incul y Elaboración propia

El marco de referencia para delimitar las Cualificaciones Profesionales en Edificación y Obra Civil parte del análisis de las actividades profesionales referidas a cinco grandes áreas definidas por el INCUAL:

- ✓ Albañilería y acabados
- ✓ Estructuras
- ✓ Colocación y Montaje
- ✓ Proyectos y seguimiento de obras
- ✓ Maquinaria de Construcción

El área profesional de Albañilería y acabado se compone de empresas dedicadas a la Construcción de edificios residenciales, no residenciales, carreteras y autopistas, vías férreas de superficie y subterráneas, de puentes y túneles, redes para fluidos, redes eléctricas y de telecomunicaciones, rehabilitación de edificios residenciales y no residenciales, entre otras.

El área profesional de Estructuras se compone de empresas dedicadas a la conservación y mantenimiento de infraestructuras, operaciones de hormigón, de encofrados, ferrallado, levantamientos y replanteos, armaduras pasivas para hormigón, entre otras.

El área profesional de Colocación y Montaje se compone de empresas dedicadas a la impermeabilización, revestimientos ligeros y técnicos, revestimientos de suelos y paredes, revestimientos, continuos, construcción de cubiertas, solados y alicatados, entre otras.

El área profesional de Proyectos y seguimiento de obras se compone de empresas dedicadas a la representación de proyectos de edificación y obra civil, control de ejecución de obras civiles, control de proyectos y obras de construcción, entre otras.

El área profesional de Maquinaria de Construcción de obras se compone de empresas dedicadas a la excavación, demolición, preparación de terrenos, maquinaria de movimientos de tierras, aparatos elevadores, medios auxiliares, equipos manuales, entre otras.

En base a esta clasificación y la información obtenida en diferentes estudios y el análisis de diferentes fuentes documentales, hemos establecido las ocupaciones más representativas del sector como las siguientes:

ALBAÑIL

Definición de la ocupación: Organizar y realizar trabajos de albañilería, como obra de fábrica (por ejemplo, un tabique), cubiertas cerámicas y revestimientos con morteros y pastas (cemento o yeso), siguiendo las directrices establecidas en la documentación técnica y cumpliendo la

normativa vigente en materia de prevención de accidentes, seguridad y salud laboral.

Competencias profesionales: Replantear y construir cimentaciones sencillas y redes horizontales de saneamiento. Levantar obra de fábrica con ladrillos, piedras y bloques de cemento. Construir cubiertas cerámicas y revestirlas con tejas. Ejecutar revestimientos continuos con morteros y pastas. Guarnecidos y enlucidos con yeso.

Polifuncionalidad: definida como la capacidad para desarrollar diferentes trabajos relacionados con la construcción. Esta competencia supone un conocimiento global del proceso constructivo, ya que el albañil interviene tanto en el inicio de la obra como en la fase final de acabados. Dentro de la ocupación se valora que no se limite a levantar tabique y que sea capaz de realizar otras tareas como construir escaleras, alicatar o interpretar planos, lo que supone, además, un acercamiento a los aspectos técnicos de la obra. Es en las microempresas donde más se ejerce esta competencia, desarrollando incluso tareas propias de otros oficios.

El albañil realiza habitualmente su trabajo dentro de un grupo de profesionales o cuadrilla, que interactúan para alcanzar los objetivos marcados.

Este profesional desarrolla su actividad en todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño, dedicadas a la edificación (residencial y no residencial), a las reformas y rehabilitaciones y a la obra civil.

La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual, aunque en algunos casos opta por el autoempleo, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas.

Perfil profesional: El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia previa y la polifuncionalidad en el desarrollo de su trabajo. Se trata de un perfil generalista y multidisciplinar.

Formación reglada

- Técnico en Obras de Albañilería (Ciclo Formativo de Grado Medio).
- Operario de Albañilería (Programa de Cualificación Profesional Inicial).

Formación para el empleo

- Fábricas de Albañilería (Certificado profesional).
- Montador de estructuras tubulares.
- Mantenedor reparador de edificios.
- Colocación de ladrillo gran formato.
- Trabajos verticales. Mampostería.
- Impermeabilización.
- Obras de rehabilitación.

ENCOFRADOR

Definición de la ocupación: Realizar en obra o en taller encofrados de madera, metálicos o de cualquier otro material, para moldear piezas de hormigón, así como organizar y preparar el tajo y los medios materiales y humanos, recuperar los moldes y materiales utilizados, mediante su desencofrado y mantenimiento, respetando las condiciones de seguridad en el trabajo.

Competencias profesionales: Organizar y preparar el tajo y los equipos, herramientas y materiales. Realizar y desmontar encofrados para piezas de hormigón. Montar y deslizar encofrados deslizantes para elementos de hormigón de grandes dimensiones.

Autonomía: entendida como el desarrollo de las funciones, responsabilidades y obligaciones de su puesto de forma independiente y eficaz.

Este profesional desarrolla su actividad fundamentalmente en empresas dedicadas a edificación (residencial y no residencial) y obra civil.

La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia previa, la actualización profesional en las nuevas formas de trabajo y la capacidad de controlar la obra detectando posibles errores y defectos en los materiales empleados y en los trabajos realizados.

Formación reglada

- Técnico en Obras de Hormigón (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Encofrador (certificado profesional).
- Operaciones de hormigón (certificado profesional).

Formación transversal

- Interpretación de planos.
- Mediciones y replanteos.
- Prevención de riesgos laborales.

PINTOR

Definición de la ocupación: Preparar (limpieza, encintados, lijados, lucidos) y realizar revestimientos con papel y acabados con todo tipo de pinturas

sobre cualquier superficie, así como organizar materiales, medios y equipos para la correcta ejecución de los trabajos en condiciones de seguridad.

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

Competencias profesionales: Organizar el trabajo, materiales, medios y equipos. Preparar el soporte para pintar o empapelar. Aplicar pintura sobre cualquier tipo de superficie. Empapelar.

Capacidad de organización y pulcritud: entendida como la capacidad para estructurar el espacio, el entorno y el tiempo de forma productiva. En esta ocupación es muy importante la organización y el orden, unido a la limpieza y minuciosidad, ya que se trata de una labor de acabado y decoración.

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

Dentro de la construcción, la pintura se desarrolla tanto en la nueva edificación como en las reformas y rehabilitaciones.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia, cifrada al menos en dos años, y la formación específica en mediciones y presupuestos. En el caso del autoempleo es muy importante los conocimientos en decoración y acabado estético y la orientación al cliente, entendida como la comprensión y adaptación a los gustos del cliente.

Formación reglada

- Técnico en Acabados de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Pintor.

Formación transversal

- Administración y gestión de empresas.
- Mediciones y presupuestos.
- Prevención de riesgos laborales.

ALICATADOR/SOLADOR

Definición de la ocupación: Revestir suelos y paredes con todo tipo de baldosas, azulejos o plaquetas asentadas con mortero de diferentes características (cemento o cemento cola), previa preparación del paramento soporte y bajo el cumplimiento de toda la normativa de seguridad vigente.

Competencias profesionales: Organización del trabajo. Realizar solados con baldosas y plaquetas. Ejecutar alicatados con piezas cerámicas.

Capacidad de organización: entendida como la capacidad para estructurar el espacio, el entorno y el tiempo de forma productiva. En esta ocupación es muy importante la organización y el orden, unido a la minuciosidad, ya que se trata de una labor de acabado y decoración.

Conocimientos en ocupaciones afines: fundamentalmente de albañilería en lo que se refiere a replanteos y nivelado de suelos y paredes.

Esta profesión hace del autoempleo una de las opciones más utilizadas, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas.

Dentro de la construcción, los solados y alicatados se desarrollan tanto en la nueva edificación como en las reformas y rehabilitaciones.

El aumento de actividad en obras de rehabilitación y reformas para los próximos años supondrá demanda de estos profesionales por parte de las empresas.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia, y los conocimientos en profesiones afines, sobre todo en albañilería.

Formación reglada

- Técnico en Acabados de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Solador Alicatador.
- Entarimador.

Formación transversal

- Albañilería.
- Administración y gestión de empresas.
- Prevención de riesgos laborales.

ESCAYOLISTA

Definición de la ocupación: Diseñar y ejecutar los trabajos propios de elaboración de modelos y moldes, así como reproducir y colocar elementos en escayola, garantizando el producto y respetando las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Competencias profesionales: Diseñar y confeccionar modelos de escayola. Elaborar moldes. Vaciar piezas en escayola. Colocar y reparar elementos de escayola.

Capacidad de organización y pulcritud: entendida como la capacidad para estructurar el espacio, el entorno y el tiempo de forma productiva. En esta ocupación es muy importante la organización y el orden, unido a la limpieza y minuciosidad, ya que se trata de una labor de acabado y decoración.

Esta profesión hace del autoempleo una de las opciones más utilizadas, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas.

Dentro de la construcción, la escayola se desarrolla tanto en la nueva edificación como en las reformas y rehabilitaciones.

El aumento de la actividad de reformas y rehabilitaciones de edificios en los próximos años, requerirá la presencia en obra de estos profesionales.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia previa, los conocimientos de decoración y acabado estético y la orientación al cliente, entendida como la comprensión y adaptación a los gustos del cliente.

Formación reglada

- Técnico en Acabados de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Escayolista.
- Colocador de Prefabricados Ligeros.
- Colocador de Paneles de Cartón-Yeso y similares.

Formación transversal

- Administración y gestión de empresas.
- Mediciones y presupuestos.
- Prevención de riesgos laborales.

COLOCADOR DE PREFABRICADOS LIGEROS

Definición de la ocupación: Colocar prefabricados ligeros en una obra construyendo particiones (tabiquería), trasdosados (aislamiento de muros), falsos techos, suelos y otros elementos de decoración como muebles de cartón yeso.

Competencias profesionales: Planificar, presupuestar y replantear obras. Colocar paneles de cartón yeso y similares para diferentes elementos constructivos (tabiquería, falso techo, trasdosado, mueble). Trabajos auxiliares (albañilería, electricidad, fontanería y calefacción, instalaciones en general).

Capacidad de organización y pulcritud: entendida como la capacidad para estructurar el espacio, el entorno y el tiempo de forma productiva. En esta ocupación es muy importante la organización y el orden, unido a la limpieza y minuciosidad, sobre todo cuando se realiza una labor de decoración.

Conocimientos en ocupaciones afines: fundamentalmente de albañilería, en lo que se refiere a replanteos y tabiquería y de instalaciones en edificios en general. También se valoran los conocimientos de otras profesiones como la pintura o la escayola.

Esta profesión hace del autoempleo una de las opciones más utilizadas, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas.

Dentro de la construcción, esta ocupación se desarrolla tanto en la nueva edificación (residencial y no residencial) como en las reformas y rehabilitaciones.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia previa y los conocimientos en ocupaciones afines (albañilería e instalaciones). En el caso del autoempleo es muy importante la orientación al cliente y las habilidades de comunicación.

FORMACIÓN REGLADA

- Técnico en Acabados de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Medio).

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Colocador de Prefabricados Ligeros.
- Colocador de Paneles de Cartón-Yeso y similares.

FORMACIÓN TRANSVERSAL

- Prevención de riesgos laborales.
- Instalaciones en edificios.
- Administración y gestión de empresas

FONTANERO

Definición de la ocupación: Montar, reparar y mantener instalaciones de agua fría, caliente, redes de desagüe y montaje de aparatos sanitarios, ejecutando los trabajos según los documentos del proyecto y cumpliendo la normativa vigente.

Competencias profesionales: Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente en edificios. Instalar redes de saneamiento para la recogida de aguas pluviales y fecales. Montar aparatos sanitarios. Reparar y mantener instalaciones de fontanería.

Actualización profesional: conocimiento actualizado de los múltiples modelos del mercado en aparatos sanitarios, grifería, sistemas y equipos de climatización y ventilación. También es muy importante en esta profesión la actualización en innovaciones tecnológicas como la domótica y en instalaciones de energía renovable como los sistemas de energía solar térmica y biomasa.

Esta profesión hace del autoempleo una de las opciones más utilizadas, desde el trabajo autónomo a la creación de pequeñas empresas. Realizan su actividad contratados por el cliente final o subcontratado por empresas.

Dentro de la construcción, la fontanería se desarrolla tanto en instalaciones en nueva edificación, en reformas y rehabilitaciones y en reparaciones e instalaciones para clientes particulares.

Hay que destacar en la ocupación de fontanero, la importancia del autoempleo como modalidad de trabajo.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la adaptación y actualización en los equipamientos y las nuevas formas de trabajo. En el caso del autoempleo es muy importante la orientación al cliente.

Formación reglada

- Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío
- Climatización y Producción de Calor (Ciclo Formativo de Grado Medio).
- Operario de Fontanería (Programa de Cualificación Profesional Inicial).

Formación para el empleo

- Fontanero.
- Reparador-Mantenedor de Instalaciones de Fontanería y Calefacción.
- Instalador Mantenedor de Calefacción y Agua Caliente Sanitaria.
- Instalador de Calefacción y Agua Caliente Sanitaria.
- Operaciones de Fontanería y Calefacción-Climatización Doméstica.

- Montaje y Mantenimiento de Instalaciones Solares Térmicas. Domótica.

Formación transversal

- Prevención de riesgos laborales.
- Gestión y administración de empresas.
- Programas informáticos de domótica

ENCARGADO DE OBRA

Definición de la ocupación: Dirigir la ejecución de obras con arreglo a los planos y especificaciones del proyecto, coordinando y controlando los diferentes trabajos de edificación u obra civil en sus distintas fases de ejecución, aplicando adecuadamente las normas de seguridad e higiene.

Competencias profesionales: Organizar, distribuir y controlar al personal de obra. Ubicar las instalaciones, planificar el trabajo de la maquinaria, los accesos de obra y la productividad de los tajos. Interpretar planos, ejecutar nivelaciones sencillas, replanteos, cálculo de cotas y mediciones. Controlar y supervisar la ejecución de la estructura de una obra. Controlar la ejecución de la albañilería. Coordinar, controlar y supervisar todo tipo de revestimientos y acabados en suelos, techos, paredes, cubiertas y su impermeabilización. Controlar y supervisar las instalaciones. Utilizar, manejar y aplicar adecuadamente las normas de seguridad e higiene.

Capacidad de mando: capacidad para mostrar un estilo de mando claro que es aceptado y comprendido por los subordinados. El encargado tiene a su cargo una serie de profesionales, por lo que esta habilidad es imprescindible para esta ocupación.

Conocimientos técnicos de la obra: en relación a las diferentes fases del proceso constructivo, que le permitan detectar y solucionar problemas, así como seguridad y prevención, normativa y control de las subcontratas.

Este profesional desarrolla su actividad en todo tipo de empresas de construcción.

La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual.

La profesión de encargado de obra es una de las más demandadas por las empresas dentro del sector de actividad de la construcción.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia previa, la capacidad para liderar, dirigir personas y asumir responsabilidades y los conocimientos técnicos de obra. Además, y debido al aumento de la actividad en obras de rehabilitación, las empresas requerirán profesionales especializados en coordinar este tipo de obras.

La evolución futura de la ocupación es que siga siendo un profesional altamente demandado debido a la progresiva jubilación de los encargados que actualmente desempeñan estas labores de coordinación y supervisión en obra.

Formación reglada

- Técnico en Realización y Planes de Obras (Ciclo Formativo de Grado Superior).
- Técnico en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Superior).
- Técnico en Obras de Albañilería (Ciclo Formativo de Grado Medio).
- Técnico en Obras de Hormigón (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Encargado de Obra de Edificación.
- Encargado de Obra Civil.
- Auxiliar Técnico de Obra.
- Interpretación de Planos.

Formación transversal

- Prevención de riesgos laborales.
- Calidad en la construcción.
- Rehabilitación de edificios.

JEFE DE OBRA

Definición de la ocupación: Analizar un proyecto de obra, la Ley de Prevención de Riesgos y su aplicación al sector de la Construcción. Conocer la Ley de Contratos Administrativos y su Reglamento, los elementos singulares de una obra pública, los trámites, gestiones, documentación e instalaciones necesarias para iniciar una obra y los sistemas de planificación de una obra. Conocer los diferentes sistemas y procedimientos de contratación de obras así como las técnicas más efectivas para llevar a cabo la organización y control de las mismas con arreglo a las especificaciones del proyecto, controlando y coordinando los diferentes trabajos en sus distintas fases de ejecución.

Competencias profesionales: Organizar y controlar los trabajos de acuerdo con el proyecto y las especificaciones técnicas. Realizar la inspección de los materiales a emplear, realizando las comprobaciones necesarias. Gestionar la programación de las distintas fases en la ejecución de una obra y llevar a cabo el control de los costes y tiempos, para así optimizar el trabajo. Ordenar la elaboración y puesta en obra de cada una de las unidades. Conocer y aplicar la normativa de la edificación. Manejar aplicaciones

informáticas propias de construcción. Organizar los equipos de trabajo de manera que se optimicen los procesos de ejecución de la obra.

Planificación y control: capacidad e interés por estructurar el tiempo de forma sistemática y productiva, implicando, además, una pauta proactiva de anticipación. Incluye una continua comprobación y control del trabajo, junto con la resolución de problemas y asunción de responsabilidades.

Liderazgo y comunicación: guiar a los demás trabajadores fomentando la participación de los colaboradores y consiguiendo la comunicación efectiva de los objetivos de la empresa.

Este profesional ejerce su labor en empresas de construcción en cualquiera de sus actividades, edificación, obra civil o reformas y rehabilitaciones. Su trabajo se desarrolla tanto en oficina técnica como a pie de obra.

La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual.

La profesión de jefe de obra es una de las más demandadas por las empresas dentro del sector de actividad de la construcción.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la experiencia, cifrada entre cinco y diez años, la formación académica (universitaria) y la capacidad para liderar, dirigir personas, asumir responsabilidades e innovar dentro de la empresa.

Formación reglada

- Grado en Arquitectura.
- Grado en Ingeniería
- Grado de la Edificación.

Formación para el empleo

- Jefe de obra
- Gestión de proyectos informatizados
- Mediciones y presupuestos.
- Técnico en Control de Calidad.
- Coordinador de Seguridad y Salud en Obras de Construcción

Formación transversal

- Prevención de riesgos laborales.
- Calidad en la construcción
- Rehabilitación de edificios.

AUXILIAR TÉCNICO DE OBRA

Definición de la ocupación: Realizar el conjunto de tareas auxiliares necesarias para una correcta administración técnica de la obra, que incluye la interpretación de documentos del proyecto (memorias técnicas, planos), realización de mediciones, control de materiales y supervisión de los trabajos, tanto en lo que se refiere a la ejecución del proyecto, como a posibles variaciones del mismo.

Competencias profesionales: Interpretar todo tipo de planos (topográficos, de plantas, secciones, alzados, cubiertas, estructura) y documentos de un proyecto de construcción. Realizar mediciones, croquis y levantamiento de planos de obra. Manejar y utilizar programas informáticos de mediciones, presupuestos, valoraciones y certificaciones.

Polivalencia: definida como la capacidad para desarrollar diferentes trabajos relacionados con la ocupación. Se valora que el auxiliar técnico de obra, a parte de la realización de planos y de mediciones, que pueden considerarse sus dos funciones principales, sea capaz de manejar herramientas informáticas de gestión integral y que posea conocimientos básicos de gestión de oficina.

Este profesional desarrolla su actividad fundamentalmente en empresas de construcción en cualquiera de sus actividades, edificación, obra civil o reformas y rehabilitaciones, trabajando tanto en oficina técnica como a pie de obra. La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la formación académica (a nivel de formación profesional), la formación complementaria, ejemplificada en cursos como Auxiliar Técnico de Obra o cursos de herramientas informáticas propias de construcción. En esta ocupación la experiencia laboral previa se valora, pero no se considera imprescindible.

Formación reglada

- Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción (Ciclo Formativo de Grado Superior).
- Técnico Superior en Realización y Planes de Obras (Ciclo Formativo de Grado Superior).
- Técnico Superior en Proyectos de Edificación (Ciclo Formativo de Grado Superior).

Formación para el empleo

- Auxiliar Técnico de Obra.
- Auxiliar Técnico en Diseño Industrial e Interiores.
- Delineante de Construcción.
- Representación de proyectos de construcción.

Formación transversal

- Mediciones y presupuestos
- Gestión de proyectos informatizados
- Prevención de riesgos laborales.
- Calidad en la construcción. Ofimática.
- Gestión de la innovación.
- Rehabilitación en edificación.

COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Definición de la ocupación: Técnico competente que se encarga de elaborar los estudios de seguridad y salud de las obras de construcción y aprobar los planes de seguridad, coordinando a su vez la ejecución de la obra en materia de seguridad y salud.

Competencias profesionales: Elaborar estudios de seguridad y salud de las obras de construcción. Coordinar la ejecución de la obra en materia de seguridad y salud laboral.

Liderazgo y comunicación: asumir el rol de líder en el equipo de trabajo. Implica la intención de guiar y fomentar la participación de los colaboradores, logrando su compromiso, en este caso el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.

Este profesional desarrolla su actividad en todas las actividades de construcción y no pertenece a ninguna empresa contratista ni subcontratista, depende directamente del promotor de la obra.

La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual

Respecto al perfil profesional requerido para el desarrollo de esta actividad, el Real Decreto 1627/1997 establece que el coordinador de seguridad debe ser un técnico competente, es decir, tener las competencias necesarias para ejercer las funciones de coordinador (firmar proyectos, acceder al libro de incidencias) y la Ley de Ordenación de la Edificación puntualiza que este técnico debe tener alguna de las siguientes titulaciones: Grado en Arquitectura o Grado en Ingenierías relacionadas con el sector de la construcción.

Formación reglada

- Grado en Arquitectura
- Grado en Ingeniería

Formación para el empleo

- Coordinador de Seguridad y Salud en Obras de Construcción.

Formación transversal

- Calidad en la construcción.
- Prevención de riesgos laborales.

ADMINISTRATIVO DE OBRA

Definición de la ocupación: Realizar labores administrativas relativas a la gestión de obras de construcción, desarrollando el registro, proceso, archivo y transmisión de información en la obra u oficina.

Competencias profesionales: Conocer y aplicar las técnicas administrativas de oficina (fiscalidad, contabilidad, administración de personal). Conocer las características y peculiaridades del sector de construcción: tipos y fases de una obra, oficios intervinientes, materiales de construcción. Manejo de aplicaciones informáticas de oficina. Manejo de aplicaciones informáticas de gestión de obras.

Polivalencia: definida como la capacidad para desarrollar diferentes trabajos relacionados con la ocupación. Se valora que este profesional a parte de realizar las funciones propias de un administrativo, tenga conocimientos de administración técnica de una obra, que le permitan colaborar en estas tareas.

Este profesional desarrolla su labor en empresas de construcción en cualquiera de sus actividades. La opción de trabajo por cuenta ajena es la más habitual.

El perfil profesional requerido por las empresas destaca como puntos esenciales: la formación académica (a nivel de formación profesional o grado de la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas) y la formación específica en temas relacionados con la administración técnica de una obra y el manejo de aplicaciones informáticas de construcción, destacando los programas de realización de presupuestos. La experiencia previa en empresas de construcción se valora, pero no se considera imprescindible

Formación reglada

- Grado en Comercio y Marketing.
- Grado en administración y dirección de empresas.
- Grado en Contabilidad y Finanzas.
- Técnico Superior en Administración y Finanzas (Ciclo Formativo de Grado Superior).
- Técnico en gestión administrativa (Ciclo Formativo de Grado Medio).

Formación para el empleo

- Administrativo de Obras de Construcción.
- Formación transversal
- Mediciones y presupuestos
- Gestión de proyectos informatizados
- Calidad en la construcción
- Ofimática.

IMPORTANCIA DE LOS OFICIOS EN EL SECTOR

La falta de mano de obra especializada comienza a preocupar en el sector de la construcción tanto a nivel nacional como regional.

Tal y como hemos indicado anteriormente, la crisis económica y, en nuestro caso, inmobiliaria, destruyó dos terceras partes del empleo. Muchos trabajadores intentaron recolocarse en otros sectores como comercio o la hostelería y los que estaban en edad de jubilarse se retiraron. Todo esto ha llevado a la construcción a la situación actual. Falta mano de obra y hay pocos trabajadores dispuestos a aprender el oficio. La poca estabilidad y las duras condiciones de trabajar en la obra no parecen atraer a los más jóvenes, que prefieren otras salidas profesionales.

Actualmente, la construcción crea empleo por encima de la media desde el año 2016. Pero hace 10 años, el porcentaje de jóvenes menores de 34 años que trabajaban en el sector era del 42%, mientras que en 2018 ese porcentaje fue del 19%. Solo un 9% de los trabajadores tiene menos de 30 años. En el otro extremo, los mayores de 55 años representan el 60% del total de ocupados.

Ante las nuevas necesidades del sector, debido al avance tecnológico, el uso de nuevos materiales y la optimización de los procesos productivos, se requiere un personal cada vez más formado y especializado. Según fuentes del sector, es urgente una mejora de la oferta formativa, tanto formación profesional reglada, como formación para el empleo.

Según el director de la Fundación Laboral de la Construcción, "Los jóvenes no encuentran oportunidades de formación. En la formación profesional reglada no hay ni 7.000 alumnos en los ciclos de construcción. Eso hace complicadísimo incorporar a trabajadores titulados en empleos de tipo intermedio como fontaneros, instaladores, albañiles, encofradores, ferrallistas. Los que hace 10 años eran profesionales jóvenes se fueron a otros sectores con la crisis y ahora no vuelven porque los salarios son muy inferiores a los de la burbuja, y los que sí quieren volver no pueden acreditar sus conocimientos. No hay suficientes cursos para aprender o reciclarse. Hay un bloqueo en la formación justo cuando el sector más la necesita".

Para finalizar, nos unimos a las reflexiones vertidas en el informe del Observatorio Industrial sobre la situación del sector de la construcción que considera que para continuar en el camino de crecimiento es necesario afrontar dos grandes retos.

Por un lado, la profesionalización del sector, ya que la proporción de trabajadores con un nivel de Educación primaria o inferior se ha visto reducido en los últimos diez años de una forma considerable, y se demuestra que, ya no cualquier trabajador sin cualificación puede acceder al sector, sino que los requerimientos para trabajar en la construcción pasan ahora por la profesionalización.

Por otro lado, alerta de que es urgente mejorar la oferta en la formación profesional, con ciclos formativos conectados con el mercado laboral, que respondan de una forma ágil a las demandas de las empresas y con una proyección laboral interesante para los jóvenes.

Es primordial trabajar en una mejora de la imagen de la formación profesional y adaptarla a las necesidades de las empresas del sector. Facilitar una formación que permita mantener la actividad productiva y posibilite adaptar el sector a las nuevas metodologías asociadas a las nuevas tecnologías y sistemas de producción.

1.3 PLANIFICACIÓN Y REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

La entrevista en profundidad semiestructurada o entrevista cualitativa es uno de los principales instrumentos al servicio de la investigación social. Tiene un carácter tanto descriptivo como interpretativo, centrándose tanto en los comportamientos acerca de un determinado tema, como en las cuestiones valorativas o lo que se piensa sobre él. La entrevista tiene como objetivo valorar y complementar la información documental con el fin de obtener toda la información necesaria para el análisis y la elaboración de la propuesta metodológica.

Si nos centramos en la información que se pretende obtener con esta técnica, la entrevista en profundidad, como técnica cualitativa, solicita información de otra persona, en este caso, informante clave del sector, para obtener información sobre el tema de referencia.

A partir de él se establece una lista de temas que ayudará a preparar las siguientes herramientas así como a complementar la información documental. De esta forma se obtiene toda la información necesaria para el análisis y elaboración del informe y, en definitiva, de la propuesta de detección de necesidades formativas en el sector de la construcción para el colectivo de autónomos. Por tanto, el objetivo principal de esta técnica es contar con un material empírico exhaustivo procedente de expertos.

La necesidad de obtener información especializada acerca del sector, justifica la consulta a expertos en el tema. Para ello la entrevista semiestructurada a expertos se presenta como la opción más adecuada, ya que en la misma es el entrevistado el que tiene un mayor peso en la definición de la situación, estructura el relato a presentar con libertad y decide cual es la información más relevante a transmitir según el tema planteado.

En lo referente al perfil del entrevistado se han realizado las entrevistas personales en profundidad a informantes clave, entre los que se encuentran empresarios del sector. Con estos informantes clave, no nos referimos a expertos con una especial situación de poder, sino a profesionales del sector, que por su actividad profesional son informantes privilegiados para aportar un valor añadido sobre el sector y las necesidades formativas del mismo ya que poseen información clave o especializada en el tema objeto del estudio.

En definitiva, el perfil de los entrevistados ha sido: trabajadores autónomos del sector de la construcción, con una experiencia de más de tres años en el mismo, con trabajadores a su cargo, cuya actividad principal se desarrolla en el ámbito de la edificación y rehabilitación de edificios y viviendas.

Las entrevistas han sido de carácter abierto, con una mínima guía del entrevistador, siendo el entrevistado el que dirige la conversación y da su punto de vista. La utilización de esta técnica se encuentra justificada en la necesidad de establecer un diálogo con profesionales que poseen experiencia y conocimientos específicos de la materia. Como ya se ha señalado, el objetivo es valorar y complementar la información documental con el fin de obtener toda la información necesaria para el análisis y la elaboración final del proyecto.

Para recoger los puntos que son necesarios para profundizar en el estudio y contrastar con la información obtenida, se preparó un guion con el que organizar ligeramente la entrevista, aunque los entrevistados se expresaron libremente, y tal y como hemos comentado anteriormente, dirigiendo ellos mismos la conversación.

En estas entrevistas se introduce el tema de la formación de los trabajadores y de las necesidades formativas de los mismos, para ir conociendo las características de la formación en el sector de cara a la preparación de la herramienta que nos servirá de base para el trabajo de campo.

El guion elaborado para esta entrevista se divide en tres bloques. Se adjunta guion de la entrevista como Anexo b).

En el primero datos generales y de la empresa:

- Nivel de estudios
- Edad

- Actividad principal
- Año de constitución
- Número de trabajadores

En el segundo bloque, son cuestiones relacionadas con el sector:

- Situación actual del sector
- Evolución del sector en los últimos años
- Perspectivas de futuro
- Principales cambios producidos
- Formas de adaptarse a esos cambios

El tercer bloque versa sobre los trabajadores y la formación:

- Tipo de contratación
- Perfil que suele contratar
- Cualificación de los trabajadores contratados
- Formación de los trabajadores
- Dificultades de encontrar trabajadores especializados (oficios)
- Importancia de la formación
- Formación realizada en los últimos años
- Forma de detectar las necesidades formativas entre los trabajadores
- Motivos por los que realizaría formación
- Motivos que impiden realizar formación

En cuanto a la planificación de las entrevistas, inicialmente se planteó la posibilidad de realizar las entrevistas tanto presenciales como telefónicas, pero finalmente nos hemos inclinado por realizar estas entrevistas de forma presencial para que exista una mayor interacción entre el entrevistado y el entrevistador.

Estas entrevistas se realizaron entre el 16 y 31 de octubre, en las instalaciones de la entidad beneficiaria.

Por otro lado, el momento y el lugar en el que se desarrollan las entrevistas, es muy importante. En el primer caso, cada entrevista requiere su tiempo, y tanto el entrevistado como el entrevistador deben conceder a la misma el tiempo necesario para alcanzar el objetivo previsto.

En cuanto al lugar, se barajaron diferentes opciones, bien realizarlas en las instalaciones de la entidad del profesional entrevistado, bien en instalaciones de la entidad beneficiaria, o en un lugar imparcial donde el entrevistado se sintiera cómodo y sin distracciones externas. Al final, las cuatro entrevistas se realizaron en las instalaciones de la entidad solicitante entre las fechas indicadas anteriormente.

Se realizaron cuatro entrevistas a expertos, con una duración aproximada de hora y media cada entrevista.

RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS

En cuanto a las preguntas relacionadas con el **primer bloque** (datos generales y de la empresa) todos los expertos pertenecen al grupo de edad de mayores de 45 años, salvo uno que está en la franja de edad entre 30 y 45 años, con un nivel de estudios medio/bajo (graduado escolar, ESO, FP I o II), los cuatro entrevistados manifiestan que se dedican a esta actividad más de 10 años y que tienen gran conocimiento del sector, en la mayoría de los casos, son negocios familiares, en el cuál empezaron desde muy joven.

En todos los casos, la actividad principal de la empresa es la edificación residencial y la rehabilitación y mantenimiento de edificios y viviendas, y el número de trabajadores de la misma es menor de 10, en concreto entre 1 o 3 trabajadores.

Estos primeros datos confirman la radiografía del sector, empresas con menos de 10 trabajadores, con profesionales mayores de 45 años, un nivel de estudios medio/bajo, y cuya actividad principal es la edificación residencial y la rehabilitación de edificios y viviendas.

Tabla 6: Datos personales y de empresa de los expertos

DATOS PERSONALES Y DE EMPRESA				
Descripción	Años de actividad	Nivel de estudios	Actividad principal	Número de trabajadores
EXPERTO 1	21 años	Graduado Escolar	Edificación residencial y rehabilitación de viviendas	3 fijos y contratación eventual
EXPERTO 2	15 años	B.U.P	Edificación residencial y rehabilitación de viviendas	2 fijos y contratación eventual
EXPERTO 3	13 años	Formación profesional grado medio	Edificación residencial y rehabilitación de viviendas	2 fijos y contratación eventual
EXPERTO 4	27 años	Graduado Escolar	Edificación residencial y rehabilitación de	4 fijos y contratación eventual

		viviendas	
--	--	-----------	--

Fuente: Elaboración propia

La característica común de las empresas de los entrevistados es que se trata de empresas de carácter familiar, que realizan reformas, o todas las fases de la construcción, subcontratando algunas de las actividades.

En cuanto a las preguntas relacionadas con el **segundo bloque** (situación del sector) en este punto, los cuatro expertos coincidían en la mayoría de sus opiniones.

Consideran que el sector se está reactivando, pero está muy lejos de alcanzar las cotas de actividad que tenían antes de la crisis. Si hace diez años, podían contar con una plantilla fija, entre personal de obra y administrativo de entre ocho y diez personas, actualmente cuentan, en el mejor de los casos, con dos o tres trabajadores.

Al ser su actividad principal la edificación residencial y la rehabilitación de vivienda, consideran que en este aspecto influyen factores importantes como son, el factor económico y el demográfico.

En cuanto al factor socioeconómico, tiene especial impacto el desempleo que afecta principalmente a jóvenes, y que incide negativamente en la demanda de viviendas, al reducirse la creación de nuevos hogares y retrasar la edad de abandono del domicilio familiar. En cuanto al factor estrictamente económico, el precio de la vivienda, las rentas familiares, los tipos de interés de los préstamos hipotecarios, son aspectos que influyen negativamente en la posibilidad de acceder a una nueva vivienda.

En cuanto al factor demográfico, influye, fundamentalmente, el descenso de población. Las grandes ciudades si continúan creciendo, pero en las localidades pequeñas y rurales, se aprecia una importante caída en la población.

La crisis económica y la falta de oportunidades laborales para los jóvenes es la causa principal del descenso de la población en el medio rural.

Según manifiestan tres de los entrevistados, tradicionalmente su actividad se desarrollaba en su propia localidad y alrededores cercanos, consideradas localidades medias y pequeñas. El descenso de la población de su territorio les obliga a desplazarse a otras localidades más alejadas, con la consiguiente pérdida en tiempo y coste.

En relación a la pregunta sobre los principales cambios producidos en el sector y como han afectado al mismo, se pretende conocer los principales cambios sufridos en el sector que hayan afectado a los profesionales y a los diversos oficios que integran el sector, pueden ser cambios motivados por las demandas del mercado, por los nuevos materiales y nueva maquinaria e

incluso por la normativa vigente que repercute en la forma de organizar el trabajo y en la ejecución del mismo.

Para todos los entrevistados un cambio muy importante en el sector es el aumento de la especialización. La introducción de nuevas maquinarias y nuevos materiales de construcción, aunque ha influido de forma positiva ya que supone un aumento de la productividad debido a un descenso del tiempo invertido, hace necesario contar con un equipo de profesionales más especializados, lo que obliga, en muchos casos, a una mayor subcontratación.

Nos explican, que cuando se trata de obras pequeñas, reformas o la construcción de una sola vivienda o un edificio de dos y tres plantas, el proceso de trabajo está organizado en torno a la actividad de un pequeño grupo estable de trabajadores, con una gran flexibilidad y posibilidades de adaptación, con el fin de poder realizar las diferentes tareas a lo largo de la obra. Normalmente, todos los trabajadores son empleados como peones al comienzo de la obra, mientras que a medida que avanza el trabajo realizan operaciones propias de su oficio: ferrallistas para trabajar y colocar las varillas de refuerzo, carpinteros para preparar los encofrados de madera, las escaleras y los armazones; los albañiles para el trabajo de albañilería, el enlucido y algún acabado. En este caso la especialización de los trabajadores es la clave o bien subcontratar trabajadores especializados en oficios concretos.

Por otro lado, los cambios en la normativa relacionada específicamente con la prevención de riesgos laborales, la calidad y el medio ambiente, también afecta al proceso productivo, ya que su implantación supone la necesidad de gestionar certificados, licencias y permisos, acreditaciones que supone un volumen de documentación que hace necesario contar con personal de gestión especializado en estas tareas.

Como ya hemos comentado anteriormente, la actividad principal de los entrevistados es la edificación residencial y en especial, la rehabilitación y mantenimiento de viviendas, en concreto, reformas y acabados, acusan un alto intrusismo en el sector, con trabajadores poco o nada especializados y sin apenas conocimientos sobre el trabajo a realizar.

En cuanto a la forma de afrontar estos cambios, para aumentar la especialización de los trabajadores, sería necesario una formación específica para cada tipo de actividad, dar a conocer las nuevas técnicas de producción y los nuevos materiales, e incluso una recualificación para determinados trabajadores que por necesidades del mercado tienen que adaptarse a las nuevas demandas.

Falta información, por parte de las Administraciones Públicas, tanto de ayudas como de cursos que les puedan interesar tanto a los empresarios como a los trabajadores. Hasta ahora, la formación que han recibido, unos y

otros, es la obligatoria, la marcada por la ley, formación fundamentalmente en prevención de riesgos.

De cara a evitar el intrusismo en el sector, también reclaman una actuación más contundente, por parte de las Administraciones, con una normativa más específica que regule este extremo.

Por último, en cuanto a las preguntas relacionadas con el **tercer bloque** (Trabajadores y formación), la forma de contratación más habitual en el sector, tal y como nos manifiestan los entrevistados, es el contrato por obra y la subcontratación.

En este caso, la subcontratación puede ser de diferentes maneras:

- Subcontratación de una empresa especializada para realizar una determinada parte del trabajo, normalmente un trabajo específico que requiere una maquinaria concreta. En este caso la empresa tiene su propio equipo y sus propios trabajadores.
- Contrato de mano de obra, en este caso los trabajadores no pertenecen a otra empresa, sino que son autónomos especializados en determinados trabajos, pintor, carpintero, electricista, se les contrata para una labor específica y en un momento concreto de la obra.
- Contratación de autónomos independientes que desarrollan un oficio concreto.

En cuanto a la cualificación que suelen tener los trabajadores que contratan, diferencian entre los que tienen contratados de manera fija, que son trabajadores cualificados y los que contratan por obra o eventualmente, que son trabajadores considerados no cualificados. Pero en general, suelen contratar trabajadores cualificados, especializados en determinadas áreas.

Los trabajadores cualificados participan en el todo el proceso de producción, suelen ser personas de confianza que llevan años trabajando con ellos. Son conocedores de las técnicas, los materiales y los oficios más específicos. Es mano de obra cualificada con aptitudes específicas. Suelen ser jefes de obra que organizan y controlan el trabajo de los trabajadores no cualificados.

Los trabajadores no cualificados suelen ser peones que realizan tareas específicas básicas o ayudan a los trabajadores cualificados. Aunque su número cada vez es más reducido por la introducción en el sector de maquinaria y equipos que necesitan una mínima cualificación. Además, la organización del trabajo ha cambiado en los últimos años, y ahora está basada en equipos especializados y constituidos para trabajos cualificados.

En cuanto a los trabajadores pertenecientes a determinados oficios, comentan, que existe dificultad para definir las cualificaciones y oficios del sector, ya que la parcelación del trabajo es muy variada en la construcción. Una misma secuencia del proceso puede ejecutarse utilizando diferentes

métodos: pueden desaparecer algunas tareas, puede modificarse totalmente el contenido de otras y pueden introducirse operaciones nuevas. Pero, además, el trabajo que exige cada técnica puede subdividirse entre los oficios y las cualificaciones de diferentes maneras, por lo que es posible encontrar una división del trabajo basada en una definición precisa, detallada y minuciosa de las tareas o una división del trabajo en la que sólo son rígidamente fijas unas cuantas tareas específicas y el resto es realizado sin diferenciaciones por la inmensa mayoría de los trabajadores.

Por su experiencia, y como rasgo característico del sector, la formación de los trabajadores es baja. Tradicionalmente, ha sido un sector donde los jóvenes sin estudios tenían cabida y es donde buscaban una ocupación. A pesar de que los jóvenes no consideraban el sector como un ámbito laboral atractivo, sin embargo, es el sector donde más se emplea a jóvenes entre 16 y 29 años. Actualmente, los expertos destacan, que este sector tiene poca capacidad de atraer a los jóvenes, donde pueden aprender un oficio, que es lo que realmente el sector necesita.

Con esto, prácticamente nos responde a la siguiente pregunta del guion, que versa sobre la dificultad de encontrar trabajadores especializados en oficios (carpinteros, cerrajeros, canteros...), y el por qué estos se están perdiendo. En relación a este tema, las opiniones son unánimes, los oficios se están perdiendo por lo dicho anteriormente. Los jóvenes ven el sector de la construcción, como un trabajo eventual hasta que encuentran otro más atractivo y mejor remunerado. No existen escuelas de oficios como antiguamente. Además de la falta de trabajadores jóvenes que quieran aprender un oficio, a consecuencia de la crisis del sector, muchos trabajadores especialistas tuvieron que abandonar su habitual trabajo y recolocarse en otros sectores, lo que ha provocado una falta de trabajadores especializados que unido a los cambios tecnológicos y la aparición de nuevos materiales así como la exigencia del cliente, hace que aquellos que abandonaron el sector, vean difícil la vuelta al mismo.

En cuanto a la formación, consideran que este sector es muy complejo y con muchos cambios producidos, como han comentado anteriormente, por la aplicación de nuevas técnicas constructivas, la aparición constante de nuevos materiales, lo que conlleva a una evidente necesidad de tener una adecuada formación y de un reciclaje continuo.

Reconocen no recibir formación habitualmente, ni ellos ni sus trabajadores, y la formación que reciben es aquella que es obligatoria legalmente, en materia de prevención o de calidad y alguna formación especializada sobre nuevos materiales y

La forma de detectar las necesidades de formación entre sus trabajadores se realiza de manera informal y en momentos puntuales, con obras o proyectos ya empezados, ninguno tiene una gestión integral de la formación.

La falta de realizar formación es debido, fundamentalmente, a la falta de tiempo, a los horarios de los cursos incompatibles con los horarios laborales, a la dificultades para desplazarse a los lugares de impartición, y al coste económico de la formación.

En este último caso, comentamos la posibilidad de realizar cursos subvencionados o impartidos por organizaciones, donde el coste es mínimo e incluso inexistente, y acusan la falta de información sobre la existencia de esta formación gratuita.

Para finalizar, resumimos las opiniones de cada uno de los expertos:

Tabla 7: Resumen de la entrevista al experto 1

EXPERTO 1	
<i>Cualificación de los trabajadores</i>	Generalmente trabajadores cualificados y especializados en determinadas áreas.
<i>Formación de los trabajadores</i>	Formación media
<i>Desaparición de los oficios</i>	Debido a la crisis de años anteriores.
<i>Importancia de la formación</i>	Fundamental que estén formados en nuevas tecnologías y nuevos procesos de construcción
<i>Realiza formación</i>	Menos de la que debería.
<i>Detección de necesidades formativas</i>	En momentos puntuales.
<i>Motivos para realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Adaptación a nuevas tecnologías. . Innovación. . Desarrollo profesional.
<i>Motivos que dificultan realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Horarios incompatibles. . Falta de información. . Coste económico. . Falta de tiempo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8: Resumen de la entrevista al experto 2

EXPERTO 2

<i>Cualificación de los trabajadores</i>	Trabajadores no cualificados para trabajos generales y cualificados para trabajos específicos.
<i>Formación de los trabajadores</i>	Formación media
<i>Desaparición de los oficios</i>	Poco interés por parte de los más jóvenes.
<i>Importancia de la formación</i>	Es importante estar formado en determinadas materias.
<i>Realiza formación</i>	La obligada por ley.
<i>Detección de necesidades formativas</i>	Cuando el trabajo está empezado.
<i>Motivos para realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Innovación. . Aprender nuevas tecnologías.
<i>Motivos que dificultan realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Horarios incompatibles. . Motivos personales y familiares. . Coste económico. . Falta de tiempo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9: Resumen de la entrevista al experto 3

EXPERTO 3

<i>Cualificación de los trabajadores</i>	Cualificados y especializados.
<i>Formación de los trabajadores</i>	Formación media
<i>Desaparición de los oficios</i>	Debido a la crisis y a la falta de interés de los más jóvenes.
<i>Importancia de la formación</i>	Mucha
<i>Realiza formación</i>	En seguridad y prevención fundamentalmente.
<i>Detección de necesidades formativas</i>	De manera informal.
<i>Motivos para realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Innovación. . Desarrollo profesional. . La aparición de nuevos materiales y maquinaria.
<i>Motivos que dificultan realizar formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Horarios complicados. . Desplazamientos. . Falta de información.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10: Resumen de la entrevista al experto 4

EXPERTO 4

<i>Cualificación de los trabajadores</i>	Profesionales cualificados, concedores del sector y experiencia en el mismo.
<i>Formación de los trabajadores</i>	Media.
<i>Desaparición de los oficios</i>	No existe tanta escasez, son autónomos que van por libre.
<i>Importancia de la formación</i>	Tiene mucha importancia, pero es difícil compaginar el trabajo con la formación.
<i>Realiza formación</i>	La justa.
<i>Detección de necesidades formativas</i>	En momentos puntuales.
<i>Motivos para realizar formación</i>	. Ampliar conocimientos. . Aparición de nuevos materiales. . Nueva maquinaria.
<i>Motivos que dificultan realizar formación</i>	. Falta de tiempo. . Poca información

Fuente: Elaboración propia

1.4 ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES

Una vez analizada la información obtenida de las fuentes de información consultadas y contrastada dicha información con las entrevistas realizadas a trabajadores del sector de la construcción en el ámbito de Castilla La Mancha, ponemos de manifiesto las principales conclusiones obtenidas:

- ✓ Situación del sector: Se trata de un sector que determina en buena medida el ritmo de la economía nacional y a su vez está directamente influenciado por ella. En particular, es altamente sensible a la inversión pública y privada que responde a su vez a los momentos de crisis o auges del conjunto de la economía, lo que explica el carácter marcadamente inestable de la actividad del sector en comparación con el resto de actividades económicas. Si bien, actualmente la

economía española está en un periodo expansivo que se prolonga durante el 2019.

Desde el punto de vista de sector de la construcción se espera una mejora cuantitativa de los ritmos de producción. En el caso de la construcción y rehabilitación de edificios, apreciamos una perspectiva positiva, debido al buen momento del crédito y un alto nivel de actividad inmobiliaria.

En el caso de Castilla La Mancha el sector de la construcción confirma su recuperación y vuelve a coger fuerza. Y es que, si el conjunto de la economía regional crecerá un 2,5 por ciento en 2018, el sector construcción lo hará en torno al 4,1 por ciento. Al igual que sucede en el resto del territorio, el impulso procede fundamentalmente de la obra residencial.

- ✓ La construcción ha sido una de las tres actividades económicas con mayor aportación de sociedades mercantiles de nueva creación, además de ser la actividad con mayor incremento respecto a las cifras del 2017. A nivel nacional el 14,4% del saldo neto de sociedades creadas durante el 2018 corresponde a empresas del sector, lo que denota la importancia de la construcción como uno de los elementos motores de la recuperación económica del país.
- ✓ La estructura empresarial, tanto a nivel nacional como de Castilla La Mancha, se caracteriza por una forma piramidal, pocas empresas grandes en la cúspide y muchas pequeñas en la base.
- ✓ En cuanto al empleo, el sector se caracteriza por trabajadores varones, de entre 30 y 45 años, con un nivel de formación de educación primaria y secundaria.
- ✓ Es un sector con una población predominantemente masculina.
- ✓ Una estructura de ocupaciones compuesta principalmente por trabajadores cualificados y no cualificados.
- ✓ La proporción de trabajadores con un nivel de Educación primaria o inferior se ha visto reducido en los últimos diez años, lo que supone un aspecto muy positivo.
- ✓ La contratación de trabajadores se hace principalmente mediante el contrato de obra y subcontratación.
- ✓ Existe escasez de profesionales de oficios tradicionales. Los jóvenes empleados no están aprendiendo los oficios tradicionales sino segmentos de los mismos.
- ✓ Existe falta cualificación en determinadas ocupaciones: encargados, operarios de maquinaria, albañiles, yesistas, encofradores. También sedetecta esta falta de formación en las subcontratas.

- ✓ La mayoría de las empresas del sector se han actualizado en temas relacionado con la prevención de riesgos, nueva maquinaria, pero consideran que es necesaria más formación de los empleados.
- ✓ Dados los cambios que se producen lo que más demandan los trabajadores para mejorar su situación profesional es orientación y formación para afrontar esos cambios.
- ✓ Ya no se considera que, como en tiempos precedentes, cualquier trabajador sin cualificación puede acceder al sector, sino que los requerimientos para trabajar en la construcción pasan ahora por la profesionalización.

2.FASE II: INVESTIGACIÓN DE CAMPO

El objetivo general de la fase es diseñar una herramienta de recogida de información y aplicar dicha herramienta a las empresas del sector que hayan planificado, organizado o facilitado formación a sus trabajadores en los últimos años.

FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

09/11/2018 – 14/01/2019

2.1 DEFINICIÓN DEL MARCO MUESTRAL

El marco muestral es el conjunto de elementos que queremos estudiar y del cual se extrae la muestra. En nuestro caso, el marco muestral o muestra es el conjunto de profesionales autónomos del sector de la construcción de Castilla La Mancha.

El número total de autónomos del sector de la construcción en Castilla La Mancha afiliados a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2018 es de 20.308.

Nuestro objetivo es una muestra de 250 encuestas, como mínimo. La selección de las unidades muestrales será aleatorio estratificado con afijación proporcional al considerar la localización geográfica, trabajando con un nivel de confianza de 95,5% y un margen de error de +/- 4,9%.

Para definir el marco muestral se parte de una base de datos, perteneciente a la entidad beneficiaria UPTA, donde se recogen profesionales autónomos del sector de la construcción y de ahí se va extrayendo una muestra por provincias, con la intención de fijar los candidatos a ser encuestados.

La base de datos contiene la siguiente información:

- Nombre del profesional
- Teléfono de contacto
- Dirección
- Localidad

Se contactó telefónicamente con los profesionales autónomos del sector de la construcción para, en primer lugar, confirmar y completar los datos, y extraer la siguiente información:

1. Nombre de la empresa.
2. Confirmar los datos de contacto.

3. Confirmar si han realizado formación continua en los últimos años.
4. Plantear la posibilidad de colaborar en el estudio.

Esta tarea no ha estado carente de dificultades, ya que la base de datos utilizada, no estaba actualizada, y hemos necesitado de constante revisión para complementar la información necesaria con la finalidad de mantener los criterios metodológicos previstos.

La base de datos inicial a partir de la cual se realizaron las llamadas, estaba compuesto por 495 registros.

En el procedimiento de llamadas, se establece un sistema de sustitución, pero como hemos comentado anteriormente, nos vimos en la obligación de actualizar en varias ocasiones la base de datos.

En concreto, nos encontramos con los siguientes problemas del marco:

- Profesionales que habían cambiado de actividad: en la mayoría de los casos, el cambio de actividad se debe a la crisis sufrida en el sector en años anteriores. Suelen ser profesionales con menos de 30 años que han redirigido su carrera profesional a otras actividades no relacionadas con la construcción.
- Profesionales no localizados: fundamentalmente por el cambio del teléfono de contacto o cambio de domicilio.
- Profesionales que no realizan formación o no han realizado formación en los últimos tres años: un 65% de los contactados telefónicamente manifestaron no haber realizado formación en los últimos años y en algunos casos, nunca. Este alto porcentaje fue analizado por el equipo técnico del proyecto, y si bien, inicialmente el marco muestral estaría formado por aquellos elementos (profesionales autónomos) que hubieran realizado formación en los últimos años, se adoptó incluir en el estudio a los profesionales que no habían realizado formación. El motivo fundamental de esta inclusión es conocer la razón por la que no realizan formación, y que formación les gustaría recibir.

Las medidas tomadas para solucionar los problemas que nos encontramos en el marco, fueron las siguientes:

- Profesionales que habían cambiado de actividad: en este caso la solución fue ignorarlos y reemplazarlos.
- Profesionales no localizados: igual que en el caso anterior, se optó por ignorarlos y reemplazarlos.
- Profesionales que no han realizado formación o no han realizado formación en los últimos tres años: tal y como hemos comentado anteriormente, se determinó incluirlos en el estudio.

En función de la información extraída telefónicamente, se estableció la muestra definitiva sobre la que se aplicaría el cuestionario semiestructurado.

Al ser un muestreo sin reemplazo, la muestra se configuró con 335 profesionales del sector de la construcción de Castilla La Mancha, aunque nuestro objetivo era realizar el estudio sobre una muestra de 250 profesionales, finalmente se realizaron 309 encuestas.

Quedando entonces definido el trabajo de campo con la siguiente distribución muestral por provincias:

Tabla 11: Universo y tamaño de la muestra

UNIVERSO Y TAMAÑO MUESTRAL

PROVINCIA	TOTAL UNIVERSO	TOTAL MUESTRA
ALBACETE	102	60
CIUDAD REAL	120	83
CUENCA	71	56
GUADALAJARA	80	50
TOLEDO	122	60
TOTAL	495	309

Fuente: Elaboración propia

2.2 ELABORACIÓN DE LA HERRAMIENTA

En la parte cuantitativa, el objetivo, como se ha explicado anteriormente, era realizar un mínimo de 250 encuestas a través de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población objeto de estudio, con el fin de conocer la opinión de los encuestados sobre las necesidades formativas relacionadas con el sector.

El procedimiento seguido en la elaboración de la herramienta, fue el siguiente:

- Se acordó elaborar un cuestionario semiestructurado que se realizaría, preferentemente presencial, a través de una entrevista.

- Se definieron los objetivos del cuestionario: conocer los datos generales y de clasificación de los participantes, analizar la formación recibida en los últimos años y extraer información sobre la formación en la cual participarían o creen necesaria para el desarrollo de su actividad.
- Determinar el número de participantes: mínimo 250 encuestas.
- Decidir la extensión y el número de preguntas a incluir.
- Establecer el orden de las preguntas: división en tres bloques, claramente diferenciados.
- Preparar un bosquejo del cuestionario.
- Realizar una aplicación piloto del cuestionario: se envió el cuestionario a cinco participantes para conocer su opinión sobre la extensión, claridad y utilidad del mismo.
- Editar el cuestionario.

PRUEBA PILOTO: Una vez diseñado el cuestionario de la encuesta dirigida al colectivo de trabajadores autónomos del sector de la construcción, se ha realizado una prueba piloto de la misma para comprobar su fiabilidad y validez.

Esta actividad ha sido determinante para verificar que los cuestionarios evalúen lo que necesitamos que evalúen, así como si es necesario adaptar las preguntas de cara a que sean claramente comprensibles y adaptadas al colectivo al que van dirigidas.

Para la prueba piloto de comprobación de validez y fiabilidad del cuestionario se ha contado con los expertos del sector que participaron en la entrevista semiestructurada de la primera fase, en esta ocasión centrándonos más en la formación realizada y las necesidades formativas.

El guion del cuestionario definitivo es el siguiente. Se adjunta modelo de cuestionario como Anexo c).

- Datos Generales:
 - Datos personales
 - Número de trabajadores de la empresa
 - Edad
 - Sexo
 - Puesto/oficio que ocupa

- Nivel de estudios
- Actividad principal de la empresa
- Ha realizado formación en los últimos años?
- En caso afirmativo, la formación recibida ha sido?
- Motivos por los que realizaría un curso de formación.
- Motivos por los que no realizaría un curso de formación
- Aspectos relacionados con la formación recibida:
 - Materias de los cursos realizados.
 - Modalidad de los cursos realizados.
 - Dentro de que horario realizó los cursos.
 - Valoración de la formación recibida.
- Aspectos relacionados con la formación que le gustaría recibir:
 - Modalidad a utilizar en los cursos.
 - Duración apropiada de los cursos.
 - Horario más adecuado de los cursos.
 - Número adecuado de sesiones a la semana.
 - Aspectos que hacen que la formación sea útil y de calidad.
 - Áreas formativas que le pueden interesar para su desarrollo profesional.
 - Observaciones.

A través de la encuesta pretendemos obtener información relacionada con el perfil social de los profesionales del sector, así como profundizar en la formación recibida, los motivos por los que realizaría o no formación, adecuación de la formación a las necesidades del puesto de trabajo, las dificultades si las hubiera para realizar formación, preferencias en la modalidad de la formación y las áreas en las que cree necesitar formación.

En concreto, la aplicación de esta herramienta ha permitido dar respuesta a los siguientes puntos:

- Llevar a cabo una observación socio-demográfica del sector de la construcción en Castilla La Mancha.
- Conocer la formación recibida por los trabajadores del sector en los últimos años.
- Conocer los motivos o impedimentos por los que los trabajadores no realizan formación.
- Identificar las necesidades formativas concretas de los trabajadores de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para

evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

- Mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.
- Llevar a cabo la prospección y detección de necesidades formativas necesaria que permita diseñar una oferta formativa de calidad con el fin de garantizar la correspondencia entre la demanda y la oferta de las cualificaciones profesionales requeridas por el sistema productivo.
- Analizar la oferta formativa del catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de poder aportar propuestas de mejora.

2.3 APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Se realizaron un total de 309 entrevistas tanto presenciales como telefónicamente.

La distribución por provincias fue la siguiente:

Mapa 1: Distribución encuestación por provincias



Fuente: Elaboración propia

Para la correcta aplicación de las encuestas se establecieron algunas directrices con el objetivo de dar mayor rigurosidad a la recopilación de la información:

1. No alterar la información recogida en los cuestionarios aplicados.
2. No aplicar los cuestionarios a personas no contempladas en el estudio.
3. Seguir las instrucciones del protocolo establecido
4. Confidencialidad: Los participantes han sido informados del carácter confidencial de la información, es decir, la información que han aportado ha sido utilizada sólo para el estudio y no ha sido compartida con otras personas.
5. Informar oportunamente a los responsables del estudio sobre las dificultades o imprevistos que se puedan presentarse durante la aplicación del cuestionario

Del total de las 309 entrevistas, 216 se realizaron presencialmente, tanto individual como grupalmente.

También se realizaron 93 entrevistas telefónicamente, con profesionales del sector que por diferentes motivos, fundamentalmente por falta de tiempo, o imposibilidad de establecer una fecha concreta, no se pudo realizar la entrevista presencialmente.

En general, el procedimiento seguido para aplicar la herramienta, fue el siguiente:

1. Contacto telefónico con la empresa: Se realizaron 335 llamadas telefónicas sobre la base de datos utilizada para determinar el marco muestral.

En este contacto telefónico, se confirman los datos registrados y si han realizado formación en los últimos tres años. En este punto nos encontramos con dos variables: Profesionales que no han realizado nunca formación y aquellos otros que no han realizado formación en los últimos tres años. Inicialmente nuestro objetivo era aplicar la encuesta a aquellos profesionales que hubieran realizado formación en los últimos años, pero después de analizar las variables y comprobar que el porcentaje que se encontraba en esta situación era muy alto, se decidió incluirlos en el estudio, teniendo en cuenta que el mismo está dirigido a detectar las necesidades formativas de estos profesionales y conocer los motivos por los que realizan o no formación. Teniendo en cuenta los cambios que se están produciendo en el sector y la necesidad de los profesionales de adaptarse a dichos cambios, es fundamental fomentar la realización de formación por parte de los profesionales.

Otro punto importante a tratar en este contacto telefónico, era conocer las áreas de las acciones formativas que han realizado en los últimos años.

2. Una vez conocidas las áreas en las que los trabajadores han recibido formación, se preparó una ficha-guía para utilizar en la recogida de información. El objetivo de esta guía es conocer la formación recibida en los últimos años, de cara a determinar con mayor exactitud, en qué áreas existen mayores necesidades de formación. Se adjunta ficha-guía con la relación de acciones realizadas Anexo d).

3. Distribución de las entrevistas entre los encuestadores y planificación de las mismas. Para esta distribución, en primer lugar, se tuvo en cuenta la variable geográfica con el fin de optimizar costes y tiempo. Las entrevistas se realizaron en instalaciones de la entidad beneficiaria y en gestorías y entidades colaboradoras con UPTA.

5. Realización de las entrevistas para la recogida de información. Se estableció una duración aproximada de hora y media a dos horas, dependiendo si la entrevista es individual o grupal. La entrevista se distribuye en tres fases:

Fase Inicial: Saludo y presentación. Se explican los motivos y objetivos tanto del proyecto como de la entrevista.

Desarrollo de la entrevista: A través del cuestionario semiestructurado, que nos sirve de guion se van realizando las preguntas al entrevistado. En algunos casos son preguntas cerradas, pero en la mayoría se pide que complete la información explicando el motivo de la respuesta dada. De este modo se obtiene una información más completa.

Despedida: Se agradece la atención prestada.

En cuanto a las entrevistas realizadas telefónicamente, el procedimiento es similar al anterior.

En el caso de las entrevistas realizadas grupalmente, se realizó una programación de fechas algunas de las localidades de la región. Una vez establecidas las fechas y determinado el lugar de la entrevista, se realizó una convocatoria a profesionales objeto del estudio.

Como hemos comentado anteriormente, las entrevistas se realizaron en instalaciones de la entidad solicitante UPTA, o en entidades colaboradoras de la misma.

Una vez fijada la fecha, lugar y hora donde se realizarían las entrevistas, se ha realizado una convocatoria extensiva profesionales y entidades. En este último caso, por parte de determinadas entidades acudieron a la entrevista profesionales que no estaban contactados telefónicamente.

Se realizaron ocho reuniones en diferentes localidades, en las cuales, como hemos indicado anteriormente, se citó a los profesionales de cara a cumplimentar la encuesta y para poner en común sus opiniones.

A través de estas reuniones se realizaron 139 entrevistas grupales, con un resultado muy enriquecedor para nuestro estudio, ya que por experiencia sabemos que en una entrevista personal el entrevistado se limita a contestar a las preguntas realizando algún pequeño comentario, mientras que en las grupales, los propios entrevistados se animan entre sí para dar mayor número de opiniones.

En la siguiente tabla se detalla el orden de realización, los municipios donde se han realizado, y las fechas de realización.

Tabla 12: Entrevistas grupales

GRUPO	LOCALIDAD	FECHA	Nº DE PARTICIPANTES
GRUPO 1	TALAVERA DE LA REINA	10/12/2018	22
GRUPO 2	TALAVERA DE LA REINA	10/12/2018	19
GRUPO 3	CIUDAD REAL	14/12/2018	20
GRUPO 4	CIUDAD REAL	14/12/2018	17
GRUPO 5	SESEÑA	21/12/2018	15
GRUPO 6	SESEÑA	21/12/2018	15
GRUPO 7	GUADALAJARA	23/12/2018	15
GRUPO 8	GUADALAJARA	10/01/2019	16

Fuente: Elaboración propia

La información obtenida gracias a esta herramienta, nos ha permitido obtener información tanto socio-demográfica de los profesionales del sector, como de las necesidades formativas de los mismos.

2.4 EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD

Aunque el principal objetivo de esta actividad ha sido supervisar el trabajo de campo, en realidad el control de la calidad se ha realizado a lo largo de toda la ejecución del proyecto.

Hemos realizado un especial control de la calidad del trabajo de campo por ser la actividad base de todo el proyecto, la que condiciona que el mismo sea un éxito, y es en este punto, donde cualquier desviación o alteración puede cambiar los resultados del estudio. Además es fundamental, evaluar y controlar tanto la codificación como la grabación de la información, teniendo en cuenta la gran cantidad de datos a manipular.

Los objetivos del seguimiento y control del trabajo de campo son los siguientes:

- ☑ Verificar que el registro de la información es claro y preciso.
- ☑ Identificar vacíos de información que se estén presentando, lo que podría obligar a una planificación alternativa.
- ☑ Atender cuestiones que exigen tomar decisiones sobre la marcha.
- ☑ Confirmar que se están respetando las directrices dadas a las personas responsables de realizar las encuestas, es to es:
 - No alterar la información recogida en los cuestionarios aplicados.
 - No aplicar los cuestionarios a personas no contempladas en el estudio.
 - Respetar la confidencialidad

Una de las funciones importantes es llevar a cabo es un control de todos los documentos realizados durante el proyecto, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

1. Finalidad del documento
2. Estructura del documento
3. Aplicabilidad del documento

Además de los documentos, es fundamental el control de los plazos. Así, no controla únicamente los plazos generales de cada una de las fases, sino los plazos marcados internamente por el equipo de trabajo.

Cuando se aprecian desviaciones, tanto de plazos como de procedimientos, bien por los miembros del equipo de trabajo o por motivos ajenos, se procede a cumplimentar un informe de No Conformidad creado al efecto para este proyecto.

3. FASE III: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

FASE DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

15/01/2019 – 15/03/2019

En esta fase se lleva a cabo el análisis de los datos cuantitativos obtenidos en el trabajo de campo a través de las entrevistas realizadas utilizando la herramienta creada al efecto, para posteriormente ponerlos en relación con los datos que se obtuvieron en la Fase de investigación documental o de diseño. En base a esta información se elaboran las conclusiones finales sobre las necesidades formativas en el colectivo de trabajadores autónomos en el ámbito de la construcción y rehabilitación de edificios y viviendas en Castilla La Mancha.

Antes de proceder a la grabación y codificación de las encuestas, se ha realizado un análisis exhaustivo de la información recogida en las mismas, para confirmar los siguientes puntos:

- 👍 Confirmar los datos personales: Aunque, tal y como se indicaba en las entrevistas, estos datos no eran de obligado cumplimiento, observando lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de Datos, pero si era necesario conocer la localidad y la provincia de los encuestados, de cara a respetar nuestro compromiso de distribución geográfica.
- 👍 Confirmar la validez de las encuestas.
- 👍 Confirmar el porcentaje de preguntas contestadas.

Una vez analizadas las encuestas, se descartaron 26 de las mismas por los siguientes motivos:

- ✓ No estar cumplimentadas por profesionales del colectivo objeto del estudio.
- ✓ Por tener un porcentaje superior al 70% de preguntas no contestadas.

Finalizado el análisis de todos los cuestionarios, el número total de encuestas a tener en cuenta en el proyecto es de 309 validas.

La herramienta utilizada para la grabación y codificación de los datos obtenidos en las encuestas ha sido una aplicación de Excel, que nos permite realizar un análisis estadístico a través del manejo de tablas dinámicas para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los cuestionarios recopilados.

Las dificultades encontradas durante la fase de recogida de datos, trabajo de campo, sobre todo en algunas provincias, han condicionado el número total de encuestas, así como el número total conseguido en cada una de ellas.

Han sido muchos los municipios visitados y en los que hemos recabado información, esto obedece fundamentalmente, para tener una visión completa del sector y evitar centrarnos en grandes municipios,

Los puntos de muestreo donde se han realizado las encuestas en cada una de las provincias, son los siguientes:

- ➔ En la provincia de Albacete, se han realizado un total de 60 encuestas, repartidas entre las siguientes localidades.

Tabla 13: Entrevistas provincia de Albacete

MUNICIPIOA ALBACETE	Nº DE ENCUESTAS
Albacete	52
Almansa	1
Casas de Juan Núñez	1
Cenizate	1
Chinchilla de Monte Aragón	1
Valdeganga	1
Villarobledo	3
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla observamos que ha sido Albacete capital, el municipio donde se han realizado un número mayor de encuestas, población donde se concentra mayor número de profesionales del sector.

- ➔ En la provincia de Ciudad Real, inicialmente estaba previsto realizar un menor número de encuestas, pero dado que el número de profesionales se concentra en la ciudad de Ciudad Real, valoramos la necesidad de realizar encuestas en los municipios de menor población, de cara a tener una visión más completa del sector en esta provincia. Así, se han realizado 83 encuestas a trabajadores del sector, repartidas entre diferentes empresas ubicadas en las siguientes localidades.

Tabla 14: Entrevistas provincia de Ciudad Real

MUNICIPIOS CIUDAD REAL	Nº DE ENCUESTAS
Alcazar de San Juan	1
Aldea del Rey	3
Almagro	2
Almodovar del Campo	1
Ballesteros de Calatrava	2
Bolaños de Calatrava	1
Calzada de Calatrava	2
Campo de Criptana	1
Carrión de Calatrava	3
Chillón	2
Ciudad Real	39
Daimiel	3
El Robledo	1
Herencia	1
Malagón	2
Moral de Calatrava	2
Piedrabuena	2
Puertollano	1
Tomelloso	3
Torralba de Calatrava	3
Torrenueva	3
Valdepeñas	2
Villarrubia de los Ojos	2
TOTAL	83

Fuente: Elaboración propia

- ➔ En la provincia de Cuenca, igual que en la provincia de Ciudad Real, estaba previsto realizar un menor número de encuestas, pero, como en el caso anterior, que el número de profesionales en la ciudad de Cuenca era muy elevado, y valoramos la necesidad de realizar encuestas en los municipios de menor población, de cara a tener una visión más completa del sector en esta provincia. Así, se han realizado 56 encuestas a trabajadores del sector, repartidas entre diferentes empresas ubicadas en las siguientes localidades.

Tabla 15: Entrevistas provincia de Cuenca

MUNICIPIOS CUENCA	Nº DE ENCUESTAS
Alconchel de la Estrella	1
Barchin del Hoyo	1
Buenache de Alarcón	1
Cañamares	1
Carboneras de Guadazaon	2
Cardenete	1
Cervera del Llano	1
Cuenca	24
Fuentes	1
Huete	3
Iniesta	1
La alberca	1
la almarcha	1
Masegosa	1
Mazarulleque	1
Mira	1
Mota del Cuervo	1
Olivares de Júcar	1
Palomares del Campo	2
Priego	1
Quintanar del Rey	1
Ribagorda	1
San Clemente	1
Talayuelas	1
Torrejoncillo del Rey	2
Villar de Cañas	1
Villarejo de Fuentes	1
Villares del Saz	1
TOTAL	56

Fuente: Elaboración propia

- ➔ En la provincia de Guadalajara, se han realizado un total de 50 encuestas, repartidas entre las siguientes localidades.

Tabla 16: Entrevistas provincia de Guadalajara

MUNICIPIO CUADALAJARA	Nº DE ENCUESTAS
Alcolea del Pinar	1
Argecilla	1
Azuqueca de Henares	1
Berninches	1
Cabanillas del Campo	5
Casas de San Galindo	1
Guadalajara	27
Horche	1
Huertapelayo	1
Humanes de Mohernando	3
Marchamalo	2
Mondejar	1
Pioz	1
Torija	1
Villanueva de la Torre	1
Yebes	1
Yunquera de Henares	1
TOTAL	50

Fuente: Elaboración propia

- ➔ En la provincia de Toledo, se han realizado un total de 60 encuestas, repartidas entre las siguientes localidades. Ha sido Toledo capital y Talavera de la Reina donde se han realizado un mayor número de encuestas, localidades con un mayor número de población.

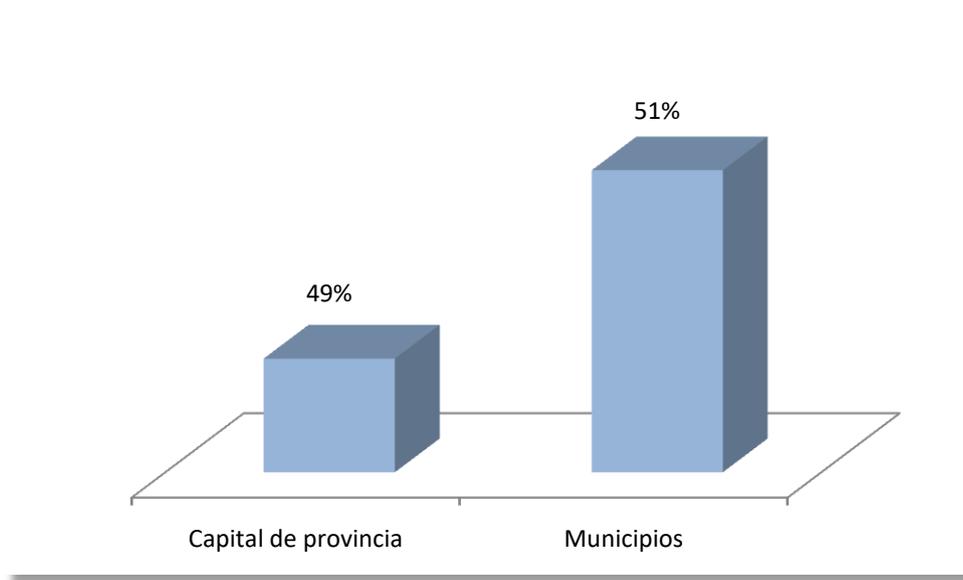
Tabla 17: Entrevistas provincia de Toledo

MUNICIPIOS TOLEDO	Nº ENCUESTAS
Arcicollar	1
Arges	1
Belvis de la Jara	1
Casarrubios del Monte	1
Cedillo del Condado	3
Cobisa	2
Consuegra	8
Illescas	3
Lillo	2
Los Torralbos	1
Los Yébenes	2
Madridejos	2
Mocejón	1
Mora de Toledo	3
Noblejas	1
Olías del Rey	1
Pantoja	1
Polan	1
Quismondo	1
Santa Cruz de Retamar	1
Sonsaca	1
Talavera de la Reina	10
Toledo	10
Ventas Peña Aguilera	1
Villatobas	1
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

Aunque en las tablas anteriores, a primera vista parece que es en las capitales de provincia donde se concentran mayor número de profesionales, una vez analizados los datos, y tal y como podemos apreciar en el gráfico siguiente, la distribución es muy similar, siendo el 49% los profesionales ubicados en las capitales de provincia y un 51% en municipios distintos a la capital.

Gráfico 6: Ubicación de los profesionales del sector



Fuente: Elaboración propia

3.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EXTRAÍDA

En los siguientes epígrafes, se presentan los resultados del trabajo de campo.

1. VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

VARIABLE SEXO

De los profesionales que han participado en el estudio, observamos un alto porcentaje de presencia masculina, fiel reflejo de una de las características del sector, que es uno de los sectores más masculinizados del mercado laboral.

Tabla 18: Distribución por sexo

SEXO	Nº	%
TOTAL	309	100%
Mujer	7	2%
Varón	302	98%
N/C	0	0%

Fuente: Elaboración propia

La distribución por sexo en las diferentes provincias de nuestra región se observa en la siguiente tabla, donde apreciamos que no ha participado en este estudio ninguna mujer perteneciente al sector en las provincias de Cuenca y Guadalajara, dato que confirma la distribución por sexos en la región al igual que hemos observado en el análisis del sector a nivel nacional.

Tabla 19: Distribución por sexo por provincias

Sexo	Albacete		Ciudad Real		Cuenca		Guadalajara		Toledo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	60	100,00%	83	100,00%	56	100,00%	50	100,00%	60	100,00%
Mujer	3	5,00%	2	2,41%	0	0,00%	0	0,00%	2	3,33%
Varón	57	95,00%	81	97,59%	56	100,00%	50	100,00%	58	96,67%
N/C	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE EDAD

Hemos distribuido la variable de la edad en tres grupos, menores de 30 años, entre 30 y 45 años y mayores de 45 años.

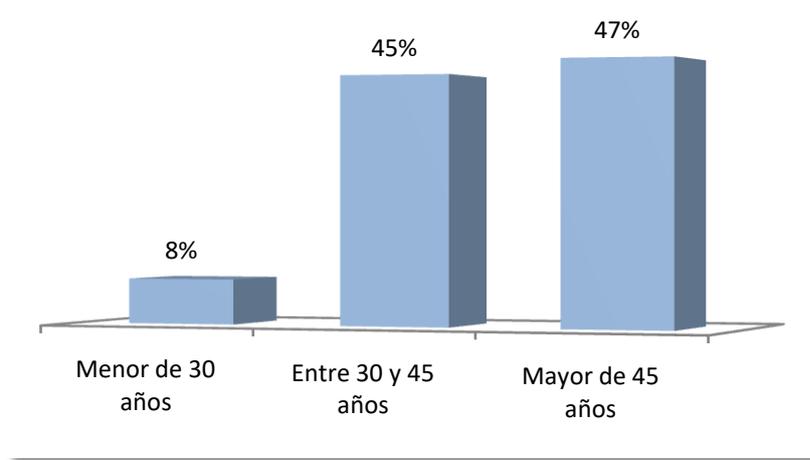
La distribución por edad es muy significativa, ya que los mayores porcentajes se concentran en trabajadores con una media de edad de 47/50 años, y tal y como vemos en el gráfico, el 47% de los profesionales entrevistados son mayores de 45 años.

Un dato muy significativo, en relación a la edad de los trabajadores del sector, es que tan sólo un 8% tiene una edad inferior a los 30 años.

Este dato, menores de 30 años, coincide en todas las provincias de la región, mientras que en las otras dos variables, se aprecian diferencias de una provincia a otra.

Esto nos lleva a pensar que estamos ante un sector productivo algo envejecido, que tal y como nos comentan los participantes en las entrevistas grupales, necesita un relevo generacional y fomentar y atraer al mismo a trabajadores más jóvenes.

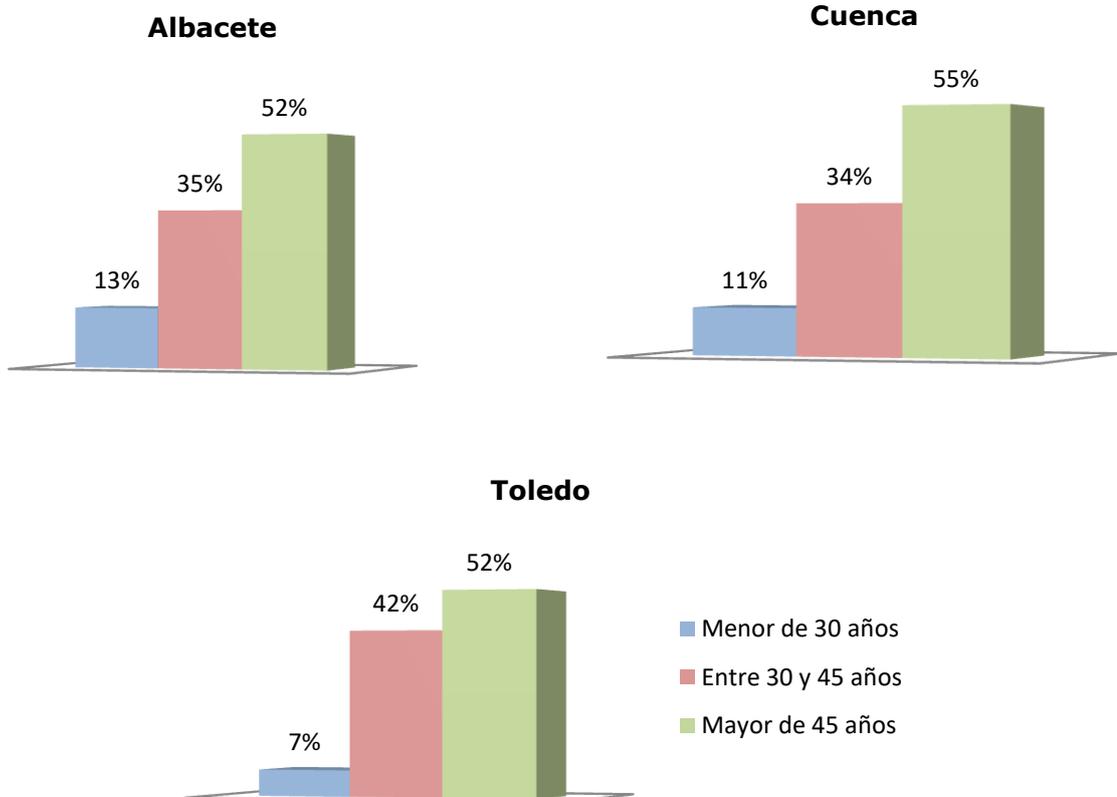
Gráfico 7: Distribución por edad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución por provincias, observamos algunas diferencias, así en Albacete, Cuenca y Toledo el grupo mayoritario es el de mayores de 45 años, igual que en la media regional.

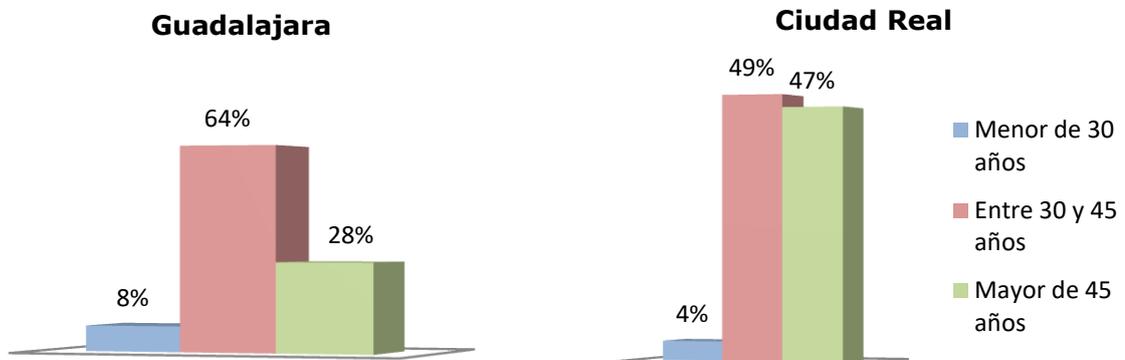
Gráfico 8: Distribución edad por provincias



Fuente: Elaboración propia

Por el contrario, en Ciudad Real y Guadalajara, el porcentaje de encuestados de entre 30 y 45 años es superior a la media regional.

Gráfico 8.1: Distribución edad por provincias



Fuente: Elaboración propia

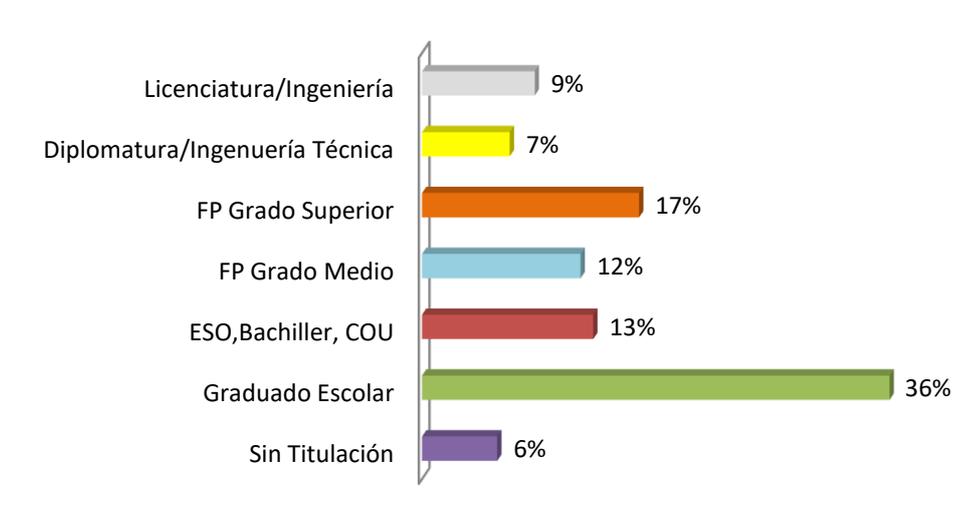
VARIABLE NIVEL DE FORMACIÓN

En cuanto al nivel de formación o estudios finalizados por los trabajadores entrevistados, el 36% de los mismos han completado la formación obligatoria (Graduado Escolar/Graduado en E.S.O.).

Es muy significativo que un 6% de los trabajadores no tengan ninguna titulación. Tal y como se comentó en las reuniones grupales, este porcentaje obedece a profesionales mayores de 50 años, que se iniciaron en el sector muy jóvenes, como una alternativa a los estudios.

En los últimos años, el porcentaje de trabajadores del sector con estudios superiores, bien de Formación Profesional o Universitarios, ha tenido un incremento considerable, llegando a alcanzar entre los tres grupos (licenciados, diplomados y formación profesional de grado superior) un 33% tal y como vemos en el gráfico número 8.

Gráfico 9: Distribución por nivel de formación



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución por provincias, tal y como se muestra en la tabla siguiente, observamos que en Cuenca, de los 56 profesionales encuestados, 17 de los mismo no tienen ninguna titulación, dato que tenemos que poner en relación con la media de edad en esta provincia, donde el 55% de los encuestados es mayor de 45 años, y como nos comentan en la entrevista, son trabajadores que se iniciaron en el sector muy jóvenes.

Tabla 20: Distribución por nivel de formación por provincias

Nivel de estudios	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
TOTAL CONTESTACIONES	60	83	56	50	60
<i>Sin Titulación</i>	0	0	17	1	0
<i>Graduado Escolar</i>	18	22	36	8	28
<i>ESO, Bachiller, COU</i>	4	20	1	9	7
<i>FP Grado Medio</i>	12	13	0	4	9
<i>FP Grado Superior</i>	14	11	0	21	6
<i>Diplomatura/Ingeniería Técnica</i>	6	9	2	3	1
<i>Licenciatura/Ingeniería</i>	6	8	0	4	9
<i>N/C</i>	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

2. VARIABLES PROFESIONALES/EMPRESARIALES

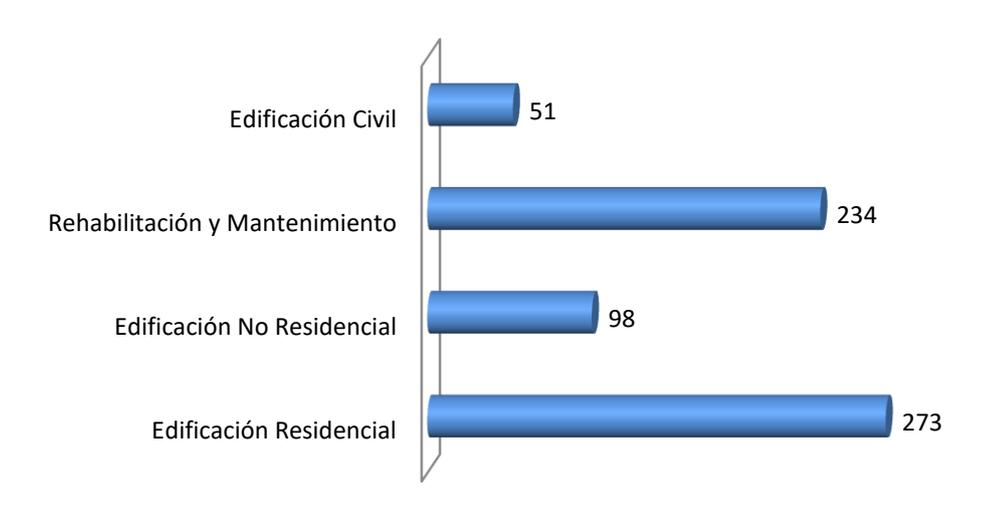
VARIABLE ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA

Las actividades productivas del sector se agrupan habitualmente por el tipo de obra realizada.

En esta variable observamos que, normalmente, la actividad de la empresa no se centraliza en un tipo de obra, sino que su actividad consiste en ejecutar diferentes tipos de obra.

En el gráfico siguiente, observamos que la mayoría de los participantes en el estudio, centran su actividad en la edificación residencial y en la rehabilitación y mantenimiento de edificios.

Gráfico 10: Distribución por actividad principal (respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

En esta variable, los resultados provinciales son muy similares a los resultados a nivel regional, siendo la edificación residencial y la rehabilitación y mantenimiento de edificios las actividades donde los encuestados centran su actividad.

VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA

El resultado de esta variable coincide con la información obtenida durante la investigación documental llevada a cabo al inicio de este proyecto. En nuestra región, existe un número muy elevado de pequeñas empresas de entre 1 y 9 trabajadores.

Así, el 55% de los entrevistados pertenecen a empresas de 1 a 9 trabajadores, seguido por un 41% que desarrollan su actividad en empresas de entre 10 a 49 trabajadores.

Tabla 21: Distribución por tamaño de empresa

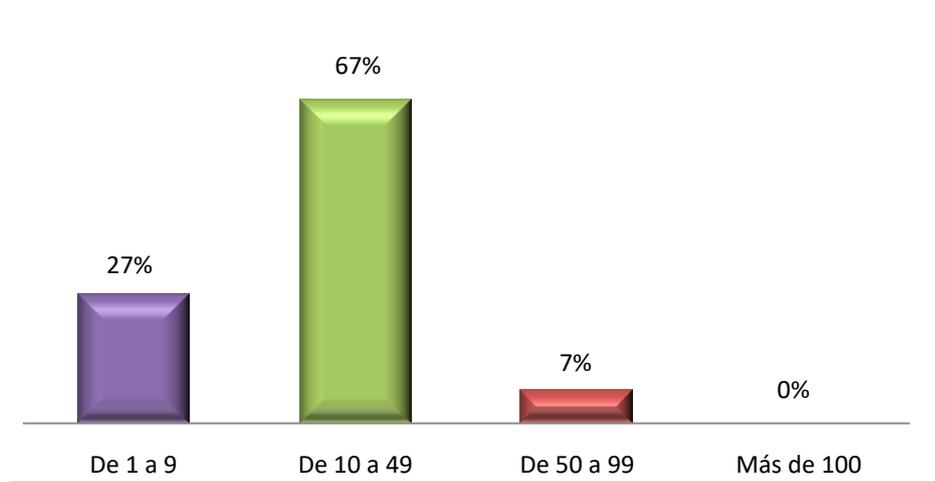
Número de trabajadores de la empresa		
	Nº	%
TOTAL	309	100%
De 1 a 9	171	55%
De 10 a 49	127	41%
De 50 a 99	11	4%
Más de 100	0	0%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tamaño de empresas por provincias, aunque todas se caracterizan por ser micro y pequeñas empresas, si observamos diferencias de una provincia a otra.

Así, **Albacete** tiene una mayoría de empresas entre 10 y 49, trabajadores, pero según las entrevistas realizadas, son pocas las empresas que tienen una media de más de 20 trabajadores.

Gráfico 11: Distribución por número de empleados en la provincia de Albacete

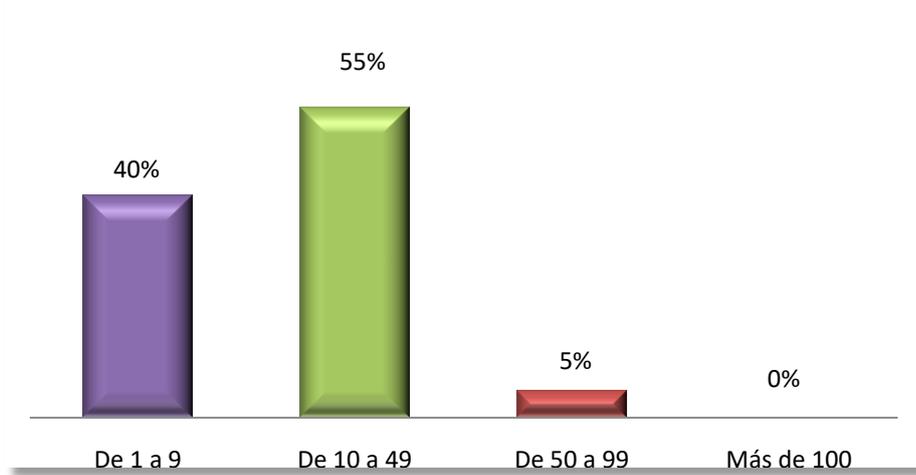


Fuente: Elaboración propia

En el caso de la provincia de **Ciudad Real**, también destaca una mayoría de empresas entre 10 y 49 trabajadores, aunque no tan significativa como en la provincia de Albacete.

En este caso, la diferencia entre empresas de 1 a 9 trabajadores y de 10 a 49, es menor que en el caso anterior.

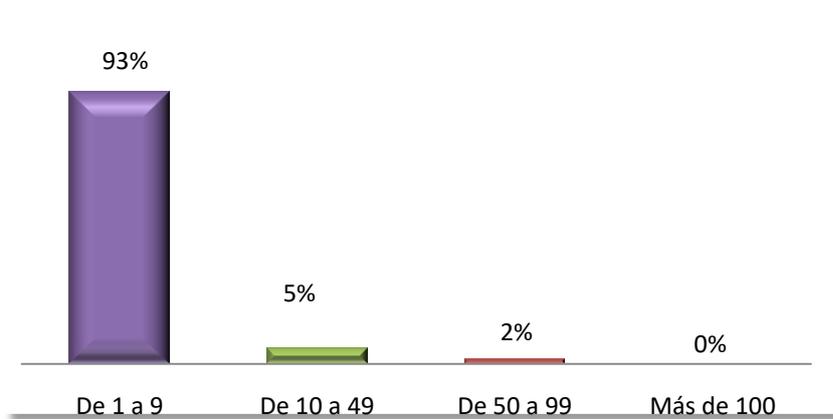
Gráfico 12: Distribución por número de empleados en la provincia de Ciudad Real



Fuente: Elaboración propia

El caso de **Cuenca** es muy significativo, ya que el porcentaje de profesionales encuestados de entidades de entre 1 a 9 trabajadores es muy elevado, llegando al 93%. Al comentar este dato en las diferentes entrevistas grupales, no comentan que la mayoría de empresas son o bien si asalariados o bien don uno o dos trabajadores, y que habitualmente se realiza una contratación según la necesidad del momento y en la mayoría de los casos, por subcontratación de personal especializado dependiendo del momento de la actividad.

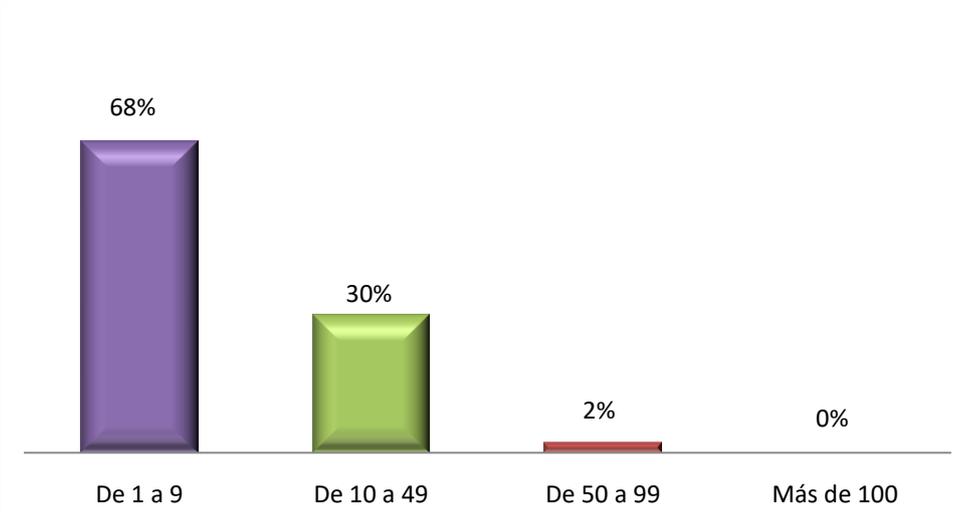
Gráfico 13: Distribución por número de empleados en la provincia de Cuenca



Fuente: Elaboración propia

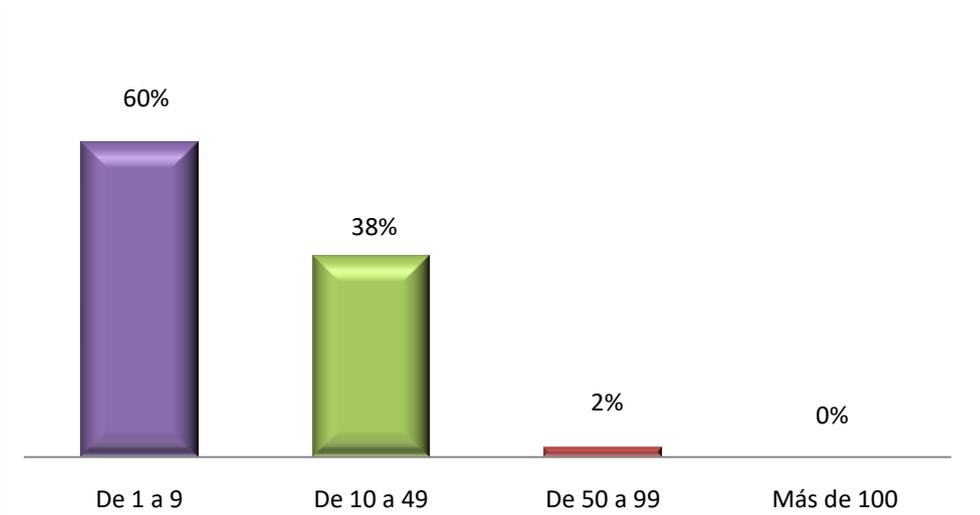
En cuanto a las provincias de **Guadalajara y Toledo**, los resultados son muy similares. La mayoría de los encuestados pertenecen a empresas con un tamaño entre 1 y 9 trabajadores.

Gráfico 14: Distribución por número de empleados en la provincia de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15: Distribución por número de empleados en la provincia de Toledo



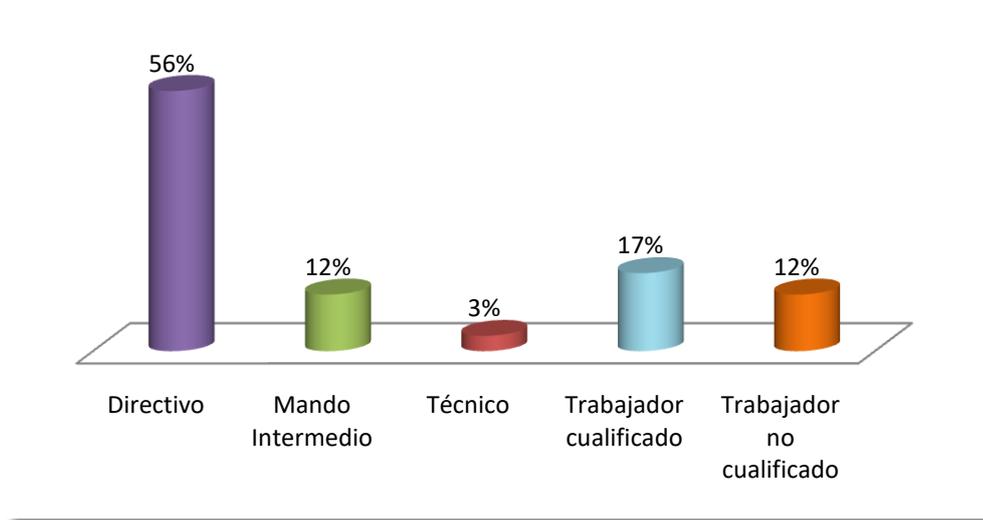
Fuente: Elaboración propia

Como observamos en los gráficos anteriores, en Catilla La Mancha, el número de empresas de entre 50 y 99 trabajadores es de una media del 4%, dato que se corresponde con los resultados del análisis realizado en la primera fase de este estudio.

VARIABLE CATEGORÍA PROFESIONAL

En lo que respecta a la categoría profesional, el 56% del encuestado, pertenece a la categoría de directivo, este porcentaje es lógico, teniendo en cuenta que el colectivo objeto de estudio es el de autónomos de Castilla La Mancha.

Gráfico 16: Distribución por categoría profesional



Fuente: Elaboración propia

El resultado de esta variable por provincias es similar al total regional, dado que el colectivo objeto de estudio es el de autónomos.

Esta variable está muy unida a la pregunta que realizamos a los encuestados sobre cuál es el puesto que ocupa y que comentamos en la tabla siguiente.

Aunque en este caso no es una respuesta múltiple, los encuestados si nos contestan con dos respuestas en la mayoría de los casos. Así, cuando nos comentan que son los gerentes, administradores o autónomos, también nos dicen que son albañiles, electricistas o pintores.

Esta respuesta nos confirma, que la mayoría de las empresas del sector de la construcción en Castilla La Mancha, son empresas sin asalariados, o bien con uno o dos trabajadores a su cargo,

Tabla 22: Puesto que ocupa en la empresa

ACTIVIDAD QUE REALIZA	
Albañilería	14
Arquitecto/Aparejador/Delineante	6
Electricista	1
Ingeniero	1
Gerente/Administrador/Autónomo	135
Oficial de primera	39
Jefe de Obra	16
Peón	36
Trabajador cualificado	54
Carpintero	1
Fontanero	1
NC	5

Fuente: Elaboración propia

3. VARIABLES SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA

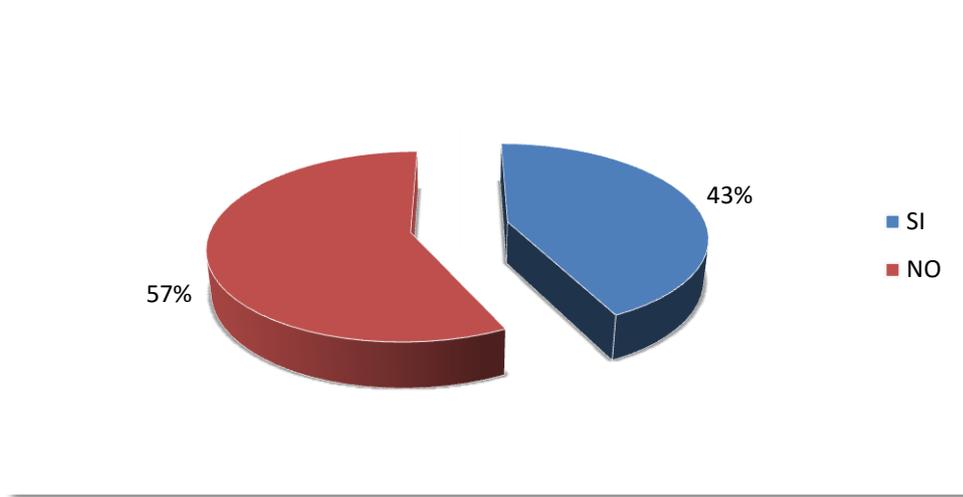
FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

En cuanto a la formación recibida en los últimos años, el 57% de los encuestados manifiesta no haber realizado ningún tipo de formación y del 43% restante un número elevado indica que la única formación que ha realizado es la obligada por la ley, fundamentalmente en prevención y seguridad, tal y como nos manifestaron en las reuniones.

El resultado por provincias es muy similar al total regional, siendo Guadalajara, la única provincia donde el porcentaje de empresas que han realizado formación es superior a las que no han realizado ningún tipo de acción formativa.

En cuanto a los motivos, se explican detalladamente en los variables siguientes, pero en general el motivo es por falta de tiempo y porque los horarios de los cursos son incompatibles con los horarios laborales.

Gráfico 17: Ha realización de formación en los últimos años



Fuente: Elaboración propia

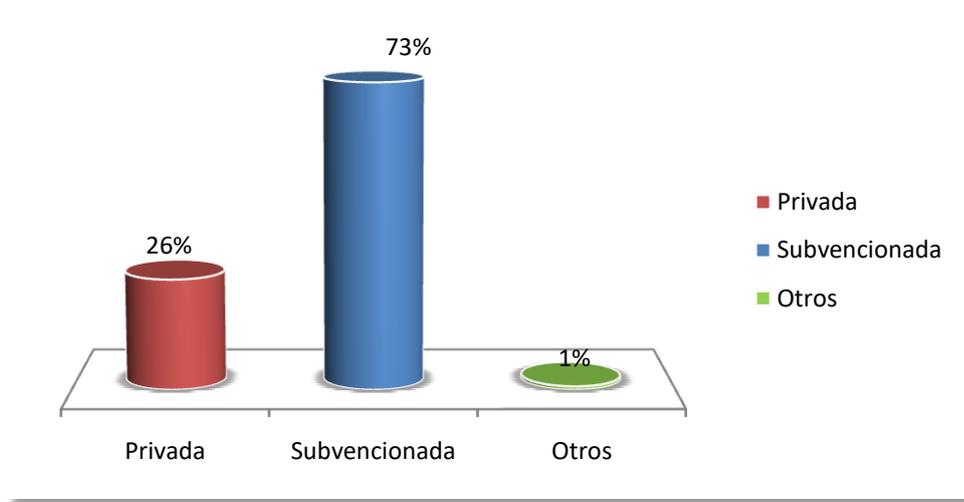
Tabla 23: Ha realización de formación en los últimos años por provincias

	Albacete	Ciudad Real	Cenca	Guadalajara	Toledo
	%	%	%	%	%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
SI	43,33%	45,78%	33,93%	52,00%	38,33%
NO	56,67%	54,22%	66,07%	48,00%	61,67%
N/C	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la forma de financiar la formación recibida, un alto porcentaje, el 73%, ha participado en planes de formación subvencionados bien por el Servicio Público de Empleo Estatal o Autonómico.

Gráfico 18: Financiación de la formación



Fuente: Elaboración propia

VARIABLE DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE REALIZA FORMACIÓN

En el caso de los motivos por los que los profesionales realizan formación, son muy variados, prácticamente todos los encuestados indican más de un motivo.

El principal motivo para realizar formación es la obligación impuesta por ley, fundamentalmente en el ámbito de prevención y seguridad laboral.

Los motivos por los que se realizan cursos, tal y como vemos en la tabla y gráfico siguientes, son, además de por motivos legales, por interés personal, y para desarrollarse profesionalmente.

Al tratarse de profesionales autónomos, los motivos menos significativos son "la empresa me lo exige" y "por no perder el puesto de trabajo".

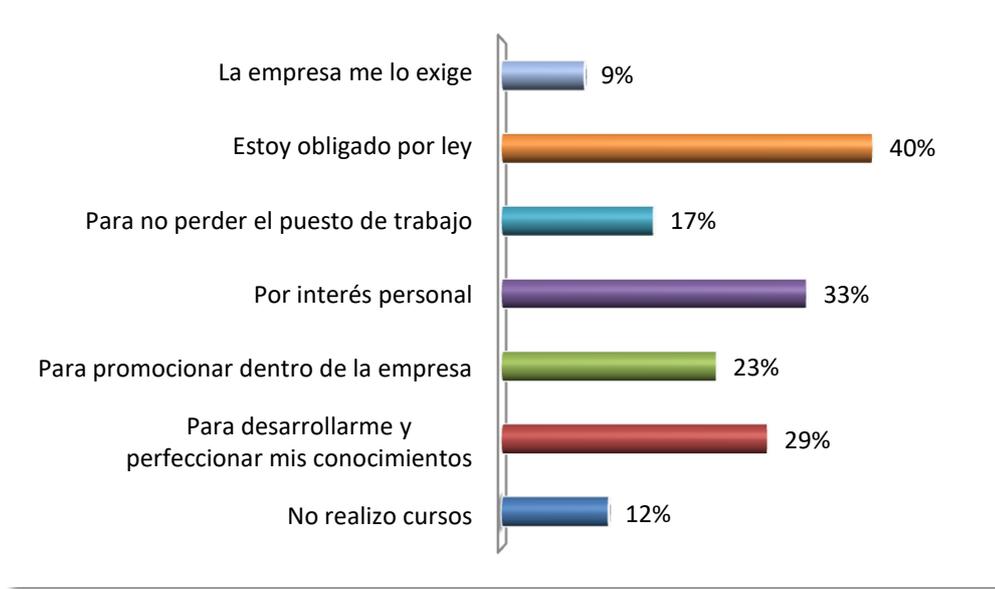
Tabla 24: Motivos para realizar formación (respuesta múltiple)

Motivos para realizar formación	Nº Contestaciones
No realizo cursos	36
Para desarrollarme y perfeccionar mis conocimientos	89
Para promocionar dentro de la empresa	72
Por interés personal	102
Para no perder el puesto de trabajo	51

Estoy obligado por ley	124
La empresa me lo exige	28

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19: Motivos para realizar formación (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia

VARIABLE DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE NO REALIZA FORMACIÓN

Un punto muy importante en este estudio, es conocer los principales motivos por los que los profesionales del sector no realizan ningún tipo de formación. En este caso los motivos son muy variados y muchos de los encuestados indican más de un motivo.

Fundamentalmente indican la falta de tiempo y la incompatibilidad de horarios como la principal motivación para no realizar ninguna formación. Tal y como nos comentan en las entrevistas grupales, es muy difícil compaginar el horario laboral con el horario de impartición.

Reconocen que muchos de los cursos se programan en horario de tarde/noche, pero es "muy duro" asistir a la formación después de la jornada laboral.

En algunos casos, al tratarse de municipios pequeños, alegan la dificultad del desplazamiento para asistir a la formación, motivo que en la mayoría de los casos se une al de los horarios.

Tabla 25: Motivos para no realizar formación (respuesta múltiple)

Motivos para no realizar formación	Nº Contestaciones
Falta de información sobre la existencia de cursos	27
Impedimentos por parte de mi empresa	1
Dificultades para desplazarme al lugar de impartición	39
Motivos familiares	2
La oferta formativa no se adapta a las necesidades de mi empresa	59
Horarios incompatibles con el trabajo	186
No lo considero necesario	10
Coste económico de los cursos	40
No haber cubierto mis expectativas otros cursos realizados	3
Lo haría en todo caso	61

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20: Motivos para no realizar formación (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia

VARIABLES SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

Se este apartado analizamos las diferentes características de la formación recibida, características tales como modalidad, horario de impartición, que aspecto destaca como más positivos dentro de la formación recibida y en qué áreas han recibido esa formación.

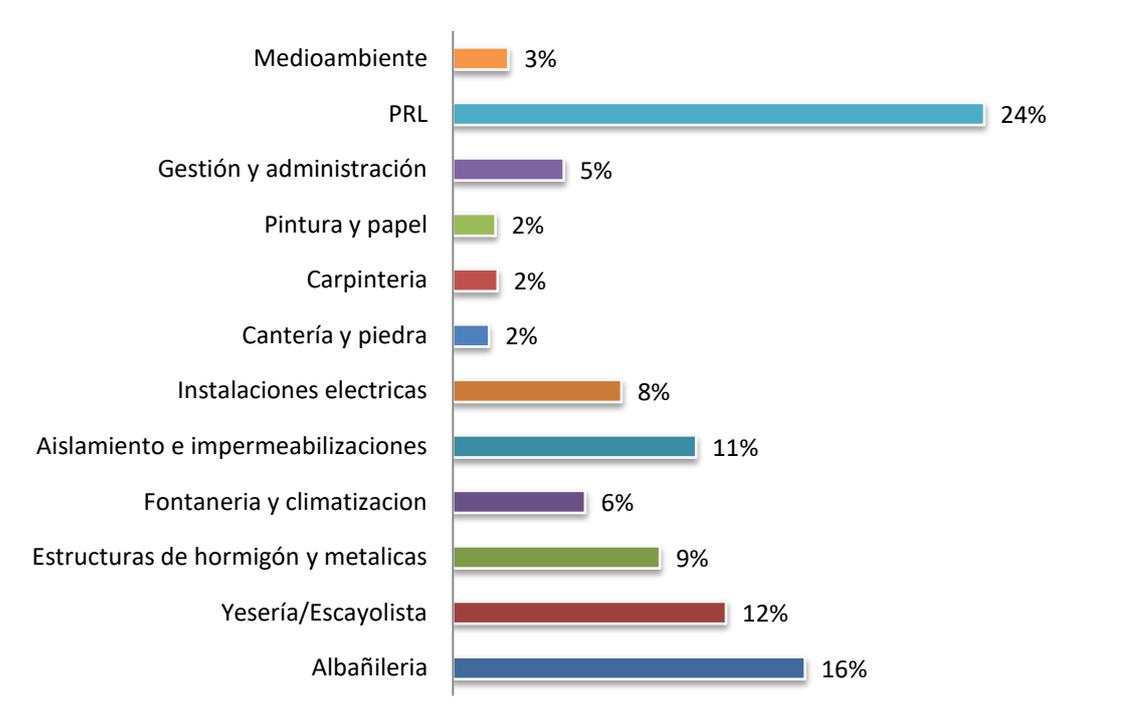
ÁREAS EN LAS QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN

El primer aspecto tratado fue en qué Áreas habían recibido formación.

Se presentó a los participantes dos bloques de áreas: formación específica del sector y formación transversal (formación general)

En cuanto a la formación específica que los encuestados afirman haber realizado en los últimos años, el 16% de los mismos asegura haber realizado alguna acción formativa relacionada con el área de albañilería, seguida por las acciones formativas relacionadas con aislamiento e impermeabilizaciones con un 11%.

Gráfico 21: Áreas en las que ha recibido formación



Fuente: Elaboración propia

El segundo bloque estaba compuesto por áreas de carácter transversal, Medioambiente, PRL y Gestión y administración de la empresa. En este caso, el 24% de los encuestados ha realizado alguna acción formativa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales. En este caso, los participantes indican que es por imperativo legal.

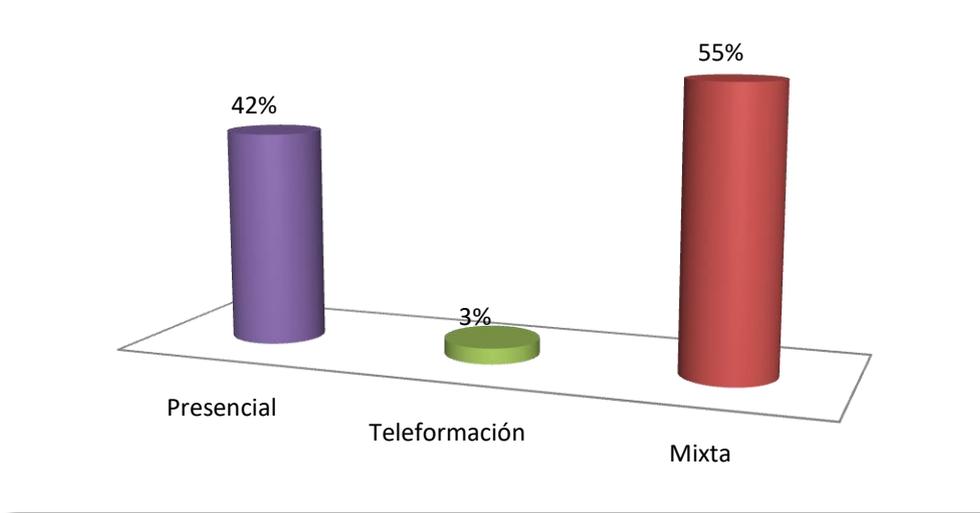
MODALIDAD

Otro de los aspectos tratados, es la modalidad utilizada en los cursos en los que ha participado. El 55% de los encuestados que han realizado formación en los últimos años, indica que fue en modalidad mixta, parte presencial y parte teleformación. Destacan que este tipo de modalidad supone no tener que desplazarse todos los días al centro de formación y realizar la parte de teleformación sin necesidad de atenerse a un horario, sino cuando disponga de tiempo.

Destaca el bajo porcentaje, un 3%, de trabajadores que han realizado alguna acción formativa cuyas todas las horas sean de teleformación. Los motivos que alegan, es que al tratarse de materias eminentemente prácticas, es necesario la presencia en las aulas.

Este tipo de modalidad, es más adecuada para acciones formativas relacionadas con gestión y administración.

Gráfico 22: Modalidad de los cursos realizados



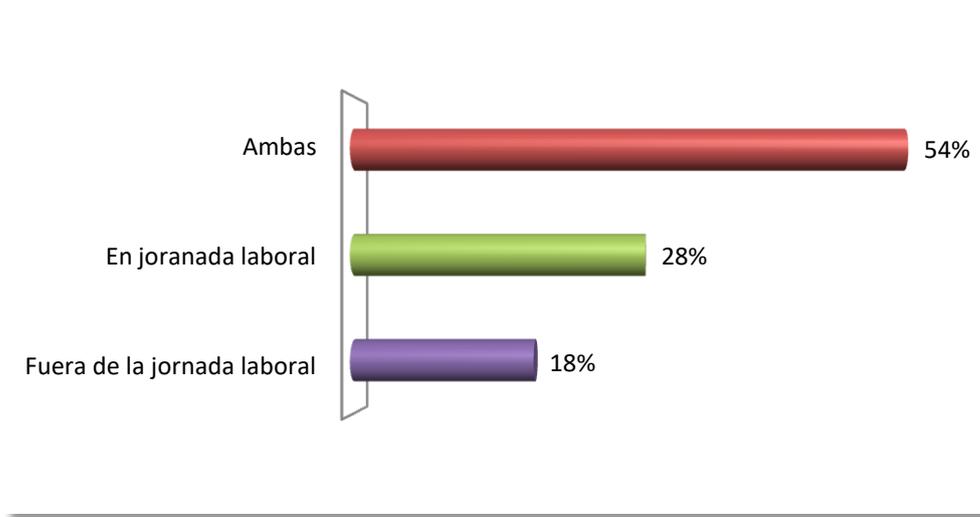
Fuente: Elaboración propia

HORARIO DE LOS CURSOS REALIZADOS

En este caso, las acciones formativas que han realizado han sido tanto dentro de la jornada laboral como fuera de la misma.

Cuando se trata de curso que tienen obligación legal de realizar, suelen impartirse en horario laboral; mientras que el resto de cursos, suelen realizarse fuera de la jornada laboral.

Gráfico 23: Horario de los cursos realizados



Fuente: Elaboración propia

ASPECTOS DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

En este apartado solicitamos a los profesionales su punto de vista sobre diferentes aspectos de la formación recibida.

El primer punto al que se hace referencia es sobre el interés que tenía en la acción formativa realizada, casi el 55% de los encuestados considera que la materia de la acción formativa era muy importante para ellos.

El segundo aspecto cuestionado es sobre la calidad de las acciones formativas en las que ha participado, en este caso, más del 85% considera que la calidad de los cursos era muy buena, y que mereció la pena realizarlos.

En tercer lugar se pregunta a los encuestados sobre el nivel de conocimientos adquiridos, en este caso, el 48% considera positivos los conocimientos adquiridos, pero un 24% lo valora en un término medio, en un tres de cinco. Entienden que podía haber sido más enriquecedor el curso.

En cuarto lugar, se plantea a los encuestados, si la formación recibida se puede aplicar en su puesto de trabajo. Prácticamente el 80% de los profesionales considera que lo aprendido en la formación lo puede aplicar en su trabajo diario.

Otra de las preguntas, estaba relacionada con la adquisición de nuevas habilidades. En este caso, el 53% reconoce que ha aprendido alguna técnica nueva para aplicar en su trabajo.

Por último, hablamos de si la formación recibida le puede permitir cambiar de puesto de trabajo dentro de su empresa. En este caso, las opiniones son muy variadas, desde el 10% que considera que no tiene ninguna posibilidad de cambiar de puesto con esta formación, hasta el 51% que considera que si les puede favorecer para cambiar de puesto de trabajo, ya que ha recibido una formación más específica.

Tabla 26: Opinión sobre la formación recibida

	Nada importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Muy importante
<i>Interés en la materia de los cursos</i>	7,22%	1,72%	5,15%	30,93%	54,98%
<i>Calidad de los cursos</i>	3,44%	3,09%	7,90%	42,27%	43,30%
<i>Nivel de conocimientos adquiridos</i>	3,78%	4,12%	23,71%	48,80%	19,59%
<i>Posibilidad de aplicar lo aprendido en mi trabajo</i>	4,79%	3,42%	12,33%	53,77%	25,68%
<i>Adquirir nuevas habilidades</i>	6,16%	4,45%	25,68%	53,08%	10,62%
<i>Posibilidades de cambiar de puesto dentro de la empresa</i>	10,65%	6,53%	20,27%	51,55%	11,00%

Fuente: Elaboración propia

4. VARIABLES SOBRE LA FORMACIÓN A RECIBIR

En este bloque valoramos la formación que a los profesionales les gustaría recibir, una formación diseñada a su medida y a sus necesidades. En general, la opinión de los encuestados es unánime al afirmar que adquirir más conocimientos especializados sobre materias específicas de su sector y actividad es importante para el ejercicio de su actividad profesional, y así, aumentar la competitividad de su empresa.

A juzgar por estos resultados siguientes, no cabe duda que para los profesionales del sector, consideran la formación fundamental en el desarrollo de su actividad diaria dentro de las empresas.

En cuanto a las características de esta formación que demandan, destacamos los siguientes aspectos:

MODALIDAD MÁS ADECUADA

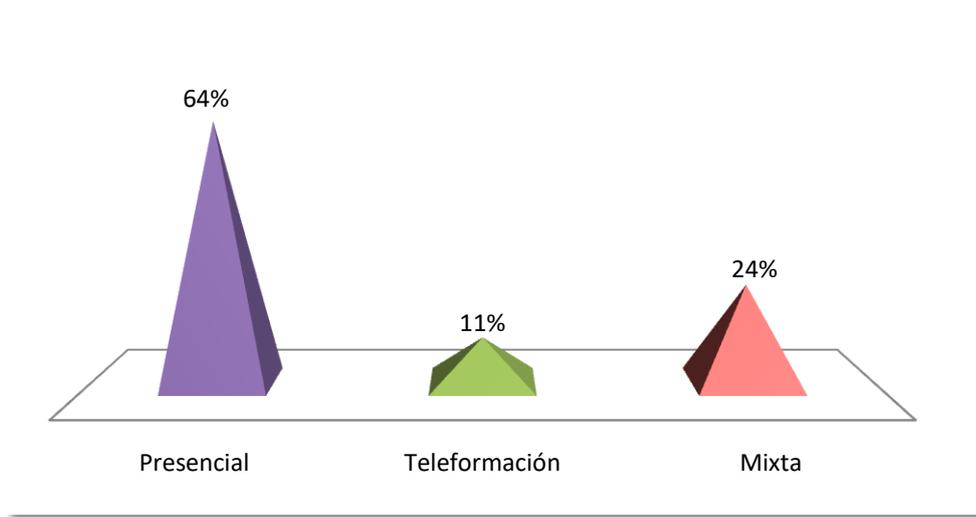
En cuanto a la modalidad más adecuada, el 64% de los encuestados considera que la modalidad presencial debería ser la modalidad a realizar.

Los motivos principales son que su actividad es eminentemente práctica, y en una formación cuya modalidad sea teleformación e incluso la mixta, no podrían poner en práctica, durante la formación, todos aquellos conocimientos que van aprendiendo.

En cuanto a la teleformación, modalidad indicada solo por el 11% de los profesionales, otro de los motivos que alegan para no inclinarse por esta modalidad, es la falta de conocimientos informáticos, y las dificultades que les suponen las nuevas tecnologías. Aunque reconocen que para determinadas materias, esta es la modalidad más adecuada, ya que evita desplazamientos, lo que supone un ahorro tanto en tiempo como en coste.

En cuanto a la formación mixta, las razones que alegan para no inclinarse por este tipo de formación, son muy similares a los de la modalidad de teleformación, aunque un 24% de los trabajadores, consideran que es una buena opción.

Gráfico 24: Modalidad preferente



Fuente: Elaboración propia

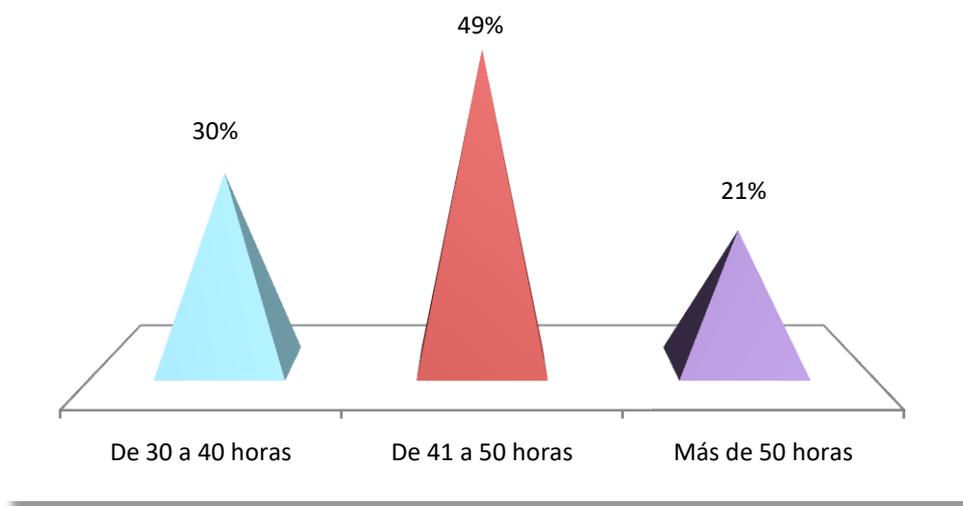
DURACIÓN DE LOS CURSOS

Existe una clara preferencia por la formación de cursos de duración media, entre 40 y 50 horas, así lo ha manifestado el 49% de los trabajadores.

En este punto, comentamos con los encuestados, la posibilidad de realizar certificados de profesionalidad, con una duración superior. Aunque no se refleja en el gráfico, los profesionales comentan que es una buena formación y una opción interesante, siempre y cuando se puedan realizar módulos independientes.

Un porcentaje elevado de los profesionales, el 30% de los mismos, se inclina por una formación con una duración entre 30 a 40 horas. Los motivos que esgrimen para esta preferencia, es que prefieren acciones formativas muy específicas, sobre contenidos muy concretos. Consideran que es una forma de especializarse en un aspecto concreto de su actividad.

Gráfico 25: Duración de los cursos



Fuente: Elaboración propia

HORARIO ADECUADO

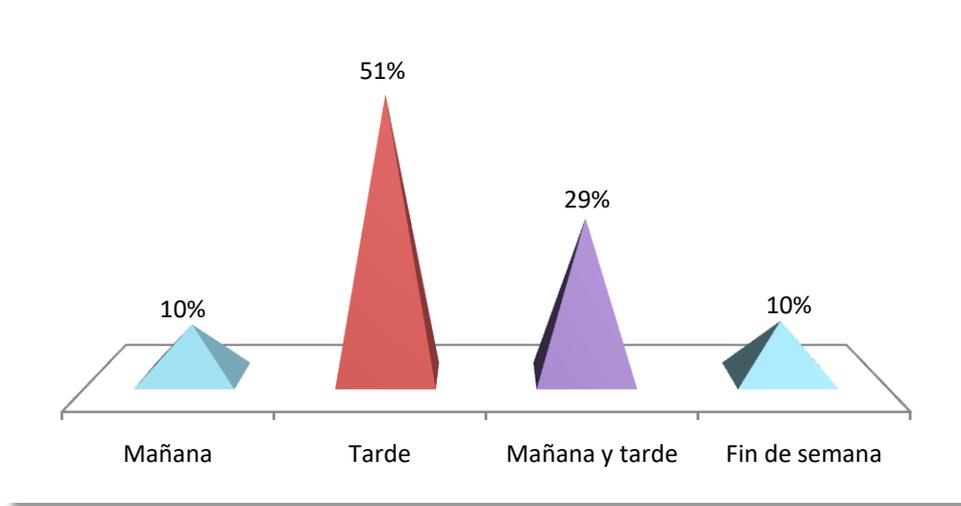
En cuanto al horario más adecuado, se muestran más inclinados por el horario de tarde y fuera de la jornada laboral.

Específicamente, el 51% de los encuestados prefiere realizar formación por la tarde y solo un 10% se inclina por el horario de mañana y en este caso sería dentro del horario laboral.

Una de las opciones planteadas es realizar formación durante los fines de semana, fundamentalmente los viernes por la tarde y los sábados por la mañana, opción elegida por un 10% de los encuestados, que comentan que nos les importa recibir cursos intensivos durante todo el fin de semana.

En cuanto a la opción de mañana y tarde, un 29% de los trabajadores consideran que es una buena opción, aunque en este caso, sería formación intensiva que se imparta durante una semana, o bien días alternos de la semana.

Gráfico 26: Horario de los cursos



Fuente: Elaboración propia

SESIONES A LA SEMANA

Estrechamente relacionado con el horario de las acciones formativas, es la intensidad de la formación, cuantas sesiones formativas a la semana consideran más adecuadas.

En este caso, la opinión mayoritaria es de tres sesiones a la semana, opinión manifestada por el 63% de los encuestados.

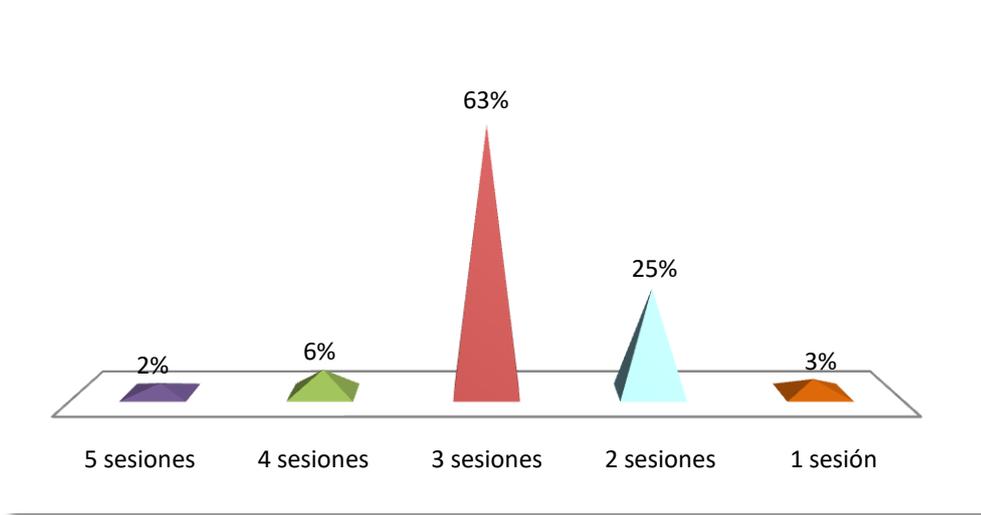
Este punto ha sido tratado al hablar del tema del horario de la acción formativa, consideran que tres sesiones suponen asistir a la formación en días alternos, lo que permite no cargar excesivamente el horario de trabajo si la formación fuera en jornada laboral.

El siguiente ítem más valorado es el de dos sesiones a la semana, preferencia para el 25% de los trabajadores, que dan los mismo motivos

que en el caso de tres sesiones a la semana, sería días alternos, y nunca consecutivos.

Por el contrario, solo un 2% cree necesario que se realicen cinco sesiones a la semana, ya que es una forma de afianzar los conocimientos.

Gráfico 27: Sesiones a la semana



Fuente: Elaboración propia

PRINCIPALES ASPECTOS QUE HACEN QUE LA FORMACIÓN SEA ÚTIL Y DE CALIDAD

Con estas variables nos interesa conocer la opinión de los trabajadores sobre qué es lo que más valoran en la formación y que aspectos consideran que son necesarios para que la misma sea útil en su actividad profesional y sea una formación de calidad.

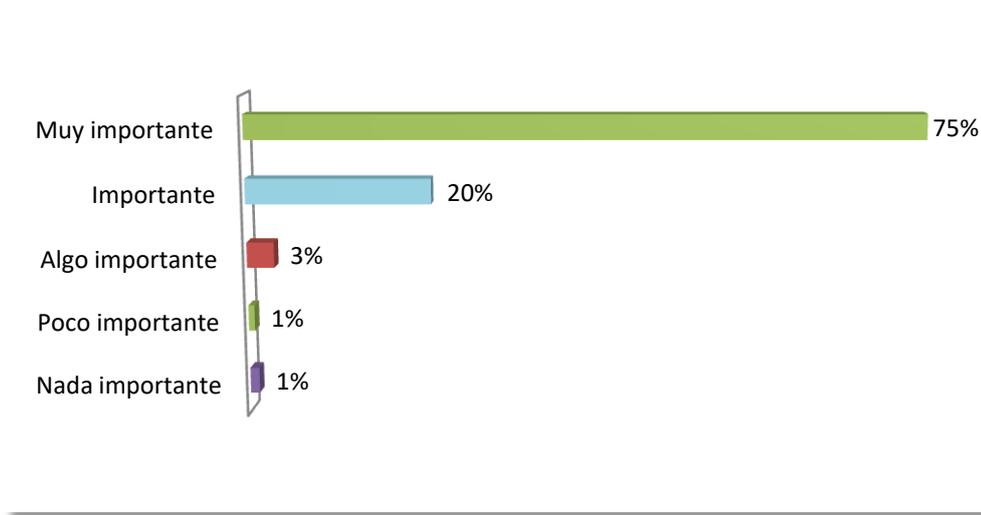
Que la formación contribuya a la promoción y desarrollo profesional:

Así, les preguntamos su opinión sobre si la formación es por interés personal o por el contrario tiene que contribuir a desarrollarse profesionalmente.

En este aspecto, la opinión es mayoritaria, ya que el 75% de los trabajadores consideran que si realizan formación es para su promoción y desarrollo profesional. Alegan que el esfuerzo que realizan para asistir a la realización de alguna acción formativa, tiene que verse compensado en su desarrollo profesional.

Por el contrario, un 2% considera que es poco o nada importante que la formación contribuya a su promoción o desarrollo profesional, sino que es necesario realizar formación por interés personal, no solo profesional, es una forma de enriquecerse personalmente.

Gráfico 28: Que la formación contribuya a la promoción y desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia

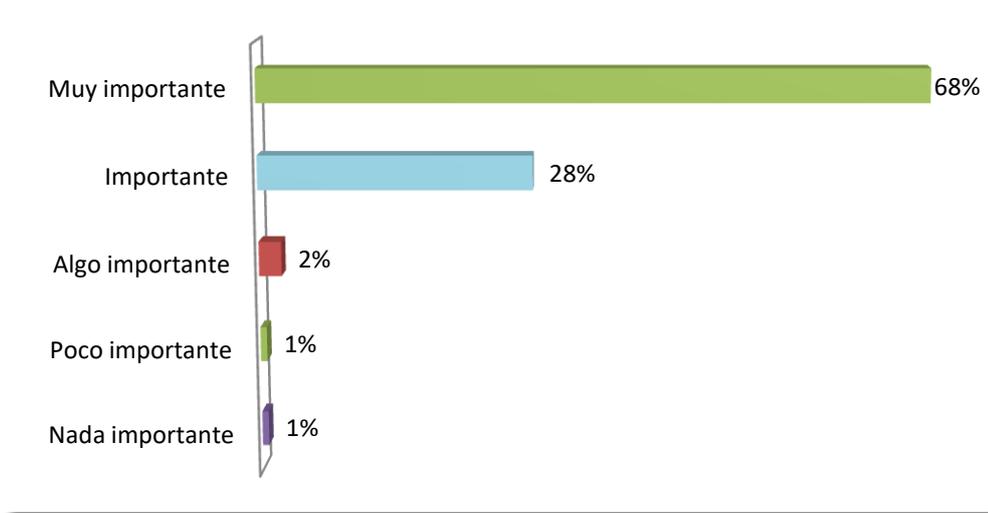
Que la formación recibida sea útil para su puesto de trabajo:

Otro de los aspectos, muy similar al anterior, es si consideran que la formación que reciban tiene que ser útil para su puesto de trabajo actual.

En este punto, el 68% de los encuestados consideran que es muy importante que la formación sea útil para su puesto de trabajo actual, mientras que un 28% considera que es importante, bien para su trabajo actual o para cualquier otro trabajo relacionado con el sector.

Como en el caso anterior, el 2% de los profesionales, consideran que es poco o nada importante para su puesto de trabajo actual, sino como han indicado en la pregunta anterior, lo importante es que sea útil a nivel personal y no solo profesional.

Gráfico 29: Que la formación recibida sea útil para su puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Que la formación tenga actividades prácticas:

Un punto importante a comentar, es si consideran necesario que la formación recibida tenga prácticas, es decir, que además de la teoría, la acción formativa tenga una parte práctica.

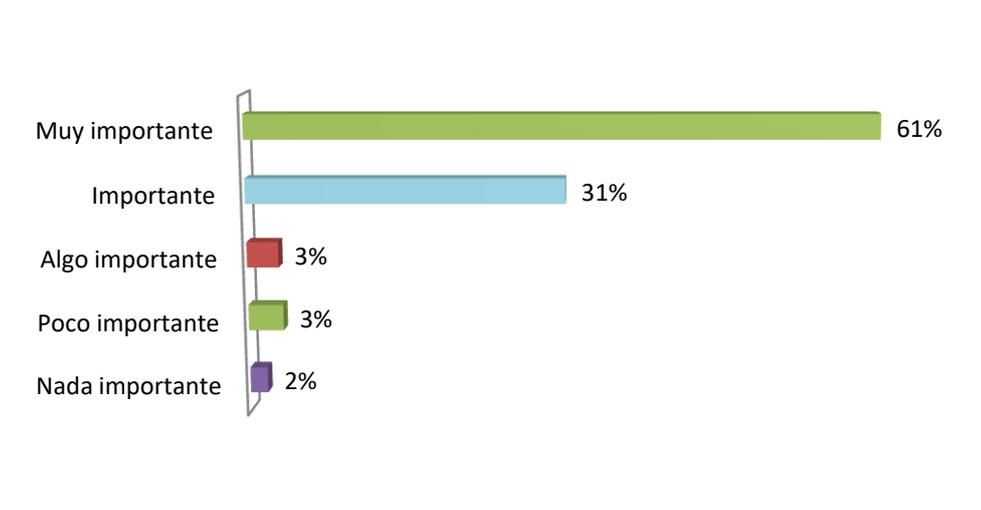
En este ítem, la opinión es mayoritaria ya que el 92% de los encuestados considera muy importante o importante que la acción formativa tenga una parte teórica y otra parte práctica.

El motivo que nos trasladan, es que en su sector y en la mayoría de los sectores, es fundamental realizar prácticas sobre lo aprendido en la parte teórica.

Es una forma de afianzar los conocimientos y llevar a la práctica las diferentes técnicas o utilidades aprendidas.

Por el contrario, un 5% de los profesionales opinan que es poco o nada importante que la acción formativa contenga parte práctica, ya que lo aprendido se puede poner en práctica en el trabajo diario.

Gráfico 30: Que tenga actividades prácticas



Fuente: Elaboración propia

Contar con información suficiente desde el inicio de la acción formativa:

Uno de los motivos alegados habitualmente para no realizar formación, ha sido, no recibir la información suficiente al inicio de la acción formativa, lo que lleva a no conocer todos los aspectos de la misma, en cuanto a duración, horario, finalidad, etc., y hace que muchos profesionales abandonen la misma.

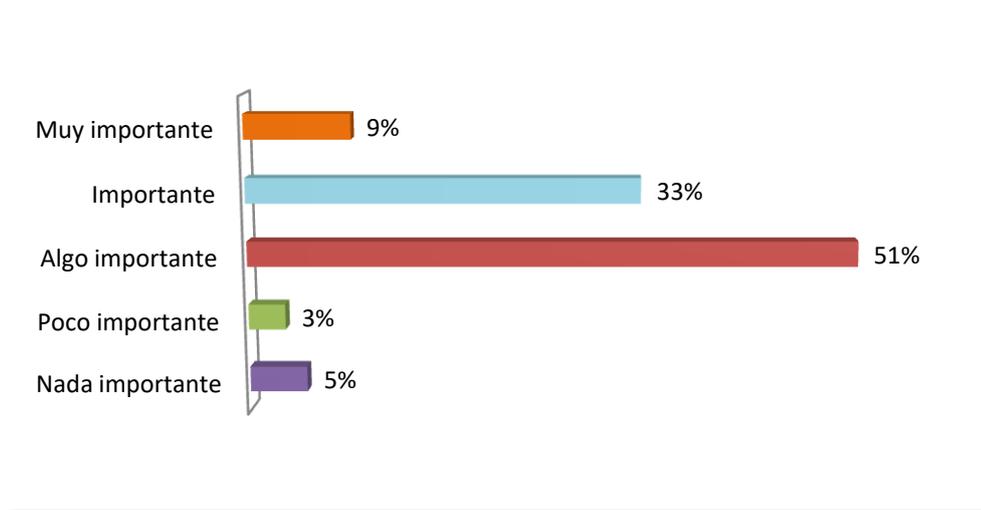
En relación a este aspecto, consultamos a los encuestados la importancia de recibir toda la información sobre el desarrollo de la acción formativa, desde el inicio de la misma.

Así, un 33% de los trabajadores consideran que es un tema importante ya que es fundamental conocer desde el inicio, aspectos que pueden ser importantes en el desarrollo de la acción, tales como la duración de la misma y el horario. Consideran que puede ser interesante entregar el primer día una especie de guía de desarrollo de la formación.

El 51% de los encuestados, consideran que es "algo importante" aunque no lo consideran imprescindible para la correcta ejecución de la acción formativa, aunque si es recomendable contar con la información necesaria al respecto.

Por el contrario, un 8% lo considera poco o nada importante, ya que para ellos, lo importante es la teoría.

Gráfico 31: Contar con información desde el inicio de la acción formativa



Fuente: Elaboración propia

Que el grupo de participantes en la acción formativa tenga unos conocimientos similares previos:

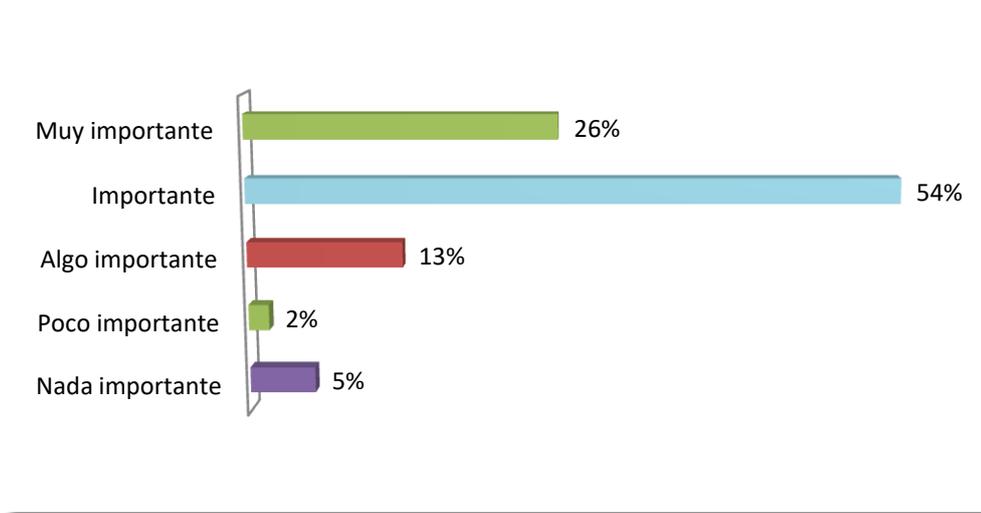
En cuanto a que los participantes en la acción formativa tengan unos conocimientos similares previos, el 80% de los encuestados considera que es importante o muy importante.

A este respecto, los encuestados manifestaron que si en el grupo existen alumnos que tienen un nivel de conocimientos inferiores al del resto del grupo, puede ralentizar la marcha de las clases, ya que el formador tiene que adaptar sus explicaciones a estos alumnos.

De igual manera, si algunos alumnos tienen un nivel superior al resto, pueden darse dos casos, que el docente adapte las clases a estos alumnos de nivel superior y el resto de participantes se queden relegados y no aprovechen la formación; o por el contrario, que el formador se adapte a los que tienen un nivel inferior, y suceda lo mismo que en el caso anterior, que los participantes de nivel superior no aprovechen la formación.

Un 8% de los encuestados consideran que no es necesario que todo el grupo tenga conocimientos similares, opinan que es el formador el que tienen que adaptar las explicaciones y el ritmo de las clases a los participantes del aula, independientemente de los conocimientos que tenga cada alumno.

Gráfico 32: Conocimientos similares de todo el grupo



Fuente: Elaboración propia

Que los docentes sean cualificados y expertos en la materia:

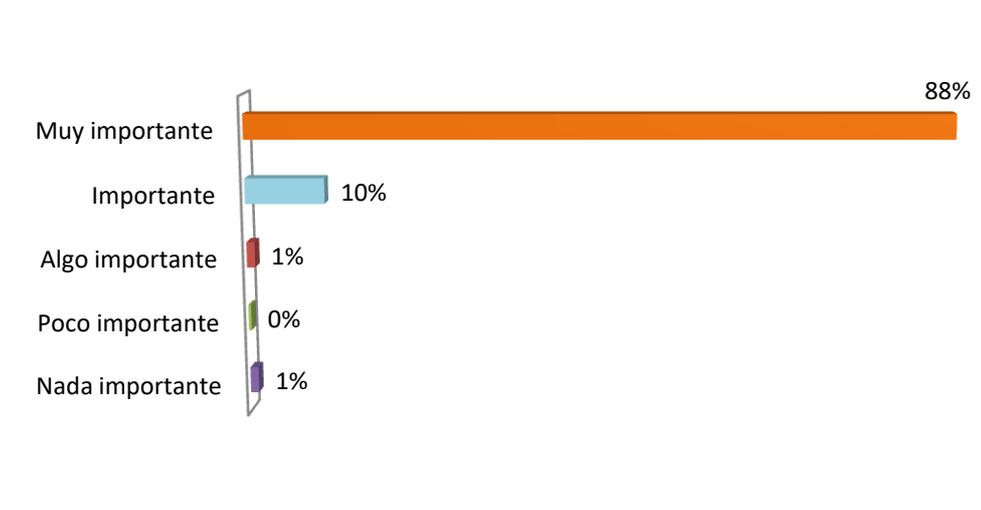
Es uno de los aspectos más importantes para los encuestados.

Así, el 98% de los mismos indicaron que es muy importante que los docentes sean expertos en la materia objeto de la acción formativa, además de contar con las nociones pedagógicas que se suponen deben tener.

Al ser un sector donde las materias son muy específicas, como ocurre en todos los sectores, los formadores además de reunir las prescripciones y requisitos que suelen indicar las fichas de las acciones formativas, deberían tener conocimientos del sector, y la forma de trabajar en el mismo.

Únicamente el 1% de los encuestados, considera que este punto no es importante, aunque en la reunión indicaron que estaban de acuerdo con las explicaciones dadas por el resto de compañeros.

Gráfico 33: Docentes cualificados y expertos



Fuente: Elaboración propia

ÁREAS DE FORMACIÓN DE INTERÉS PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL

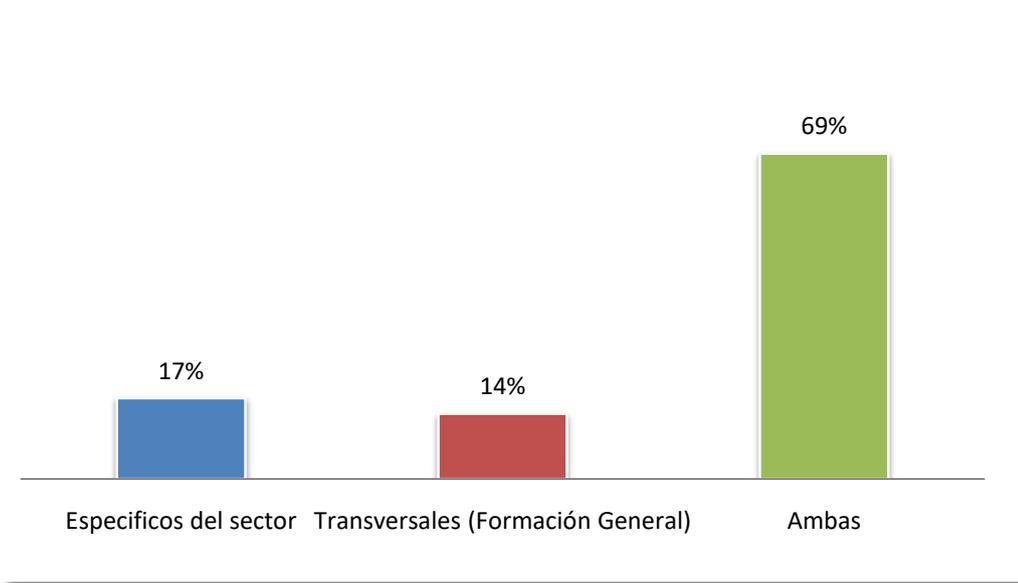
Al igual que en el punto sobre la formación recibida, en este ítem también se distribuyó las áreas formativas en dos bloques: formación específica del sector y formación transversal (formación general)

Tal y como observamos en el gráfico 28, prácticamente el 70% de los encuestados cree necesario recibir formación tanto específica del sector como formación general.

Es muy significativo que el 17% de los profesionales encuestados, únicamente están interesados en recibir formación en materias específicas del sector. Consideran que la gestión y administración de la empresa tiene que estar en manos de profesionales, de trabajadores que se dedican exclusivamente a esas tareas, mientras que ellos, profesionales del sector, consideran que es necesario recibir formación específica de su actividad.

En cuanto al 14% que considera necesario recibir formación únicamente de carácter transversal, no se refieren tanto a las acciones formativas relacionadas con la gestión y administración de la empresa sino a la formación relacionada con la prevención y la seguridad, formación que es obligatoria por ley.

Gráfico 34: Áreas de formación (respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

En este punto si se aprecia una clara diferencia entre las distintas provincias, así Albacete y Ciudad Real coinciden con la media regional, por el contrario los profesionales de Cuenca se inclinan más por recibir una formación más específica del sector, alegando que es fundamental especializarse en las diferentes áreas de la actividad.

En el caso de Guadalajara y Toledo, aunque el porcentaje de recibir formación en ambas áreas es mayoritario, si se aprecia un elevado interés por la formación transversal.

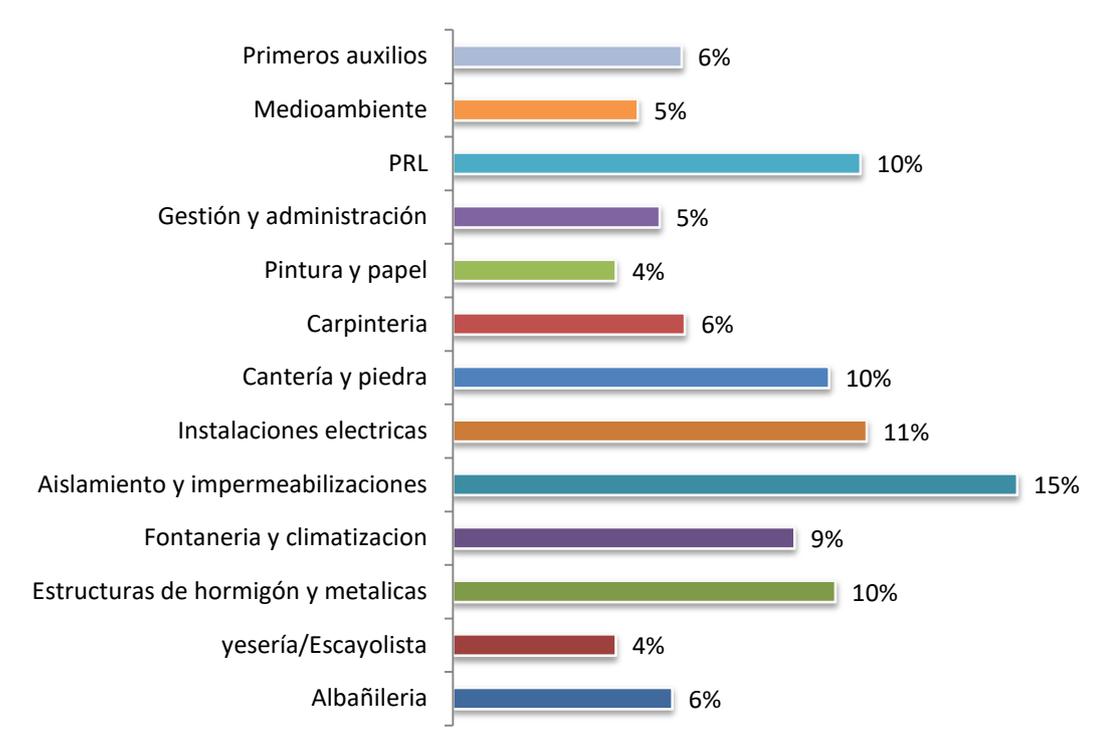
Tabla 27: Áreas de formación por provincia

	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
<i>TODOS</i>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
<i>Específicas del sector</i>	3,39%	2,41%	70,91%	4,26%	11,86%
<i>Transversales</i>	8,47%	8,43%	5,45%	19,15%	30,51%
<i>Ambas</i>	88,14%	89,16%	23,64%	76,60%	57,63%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las áreas concretas en las que creen necesario recibir formación, a nivel regional, se distinguen dos materias principalmente que son Prevención de riesgos laborales dentro del bloque de las acciones transversales y Aislamiento e impermeabilizaciones, dentro de las acciones formativas específicas del sector.

Gráfico 35: Áreas concretas de formación (respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

En este punto si apreciamos claras diferencias de las preferencias por provincia.

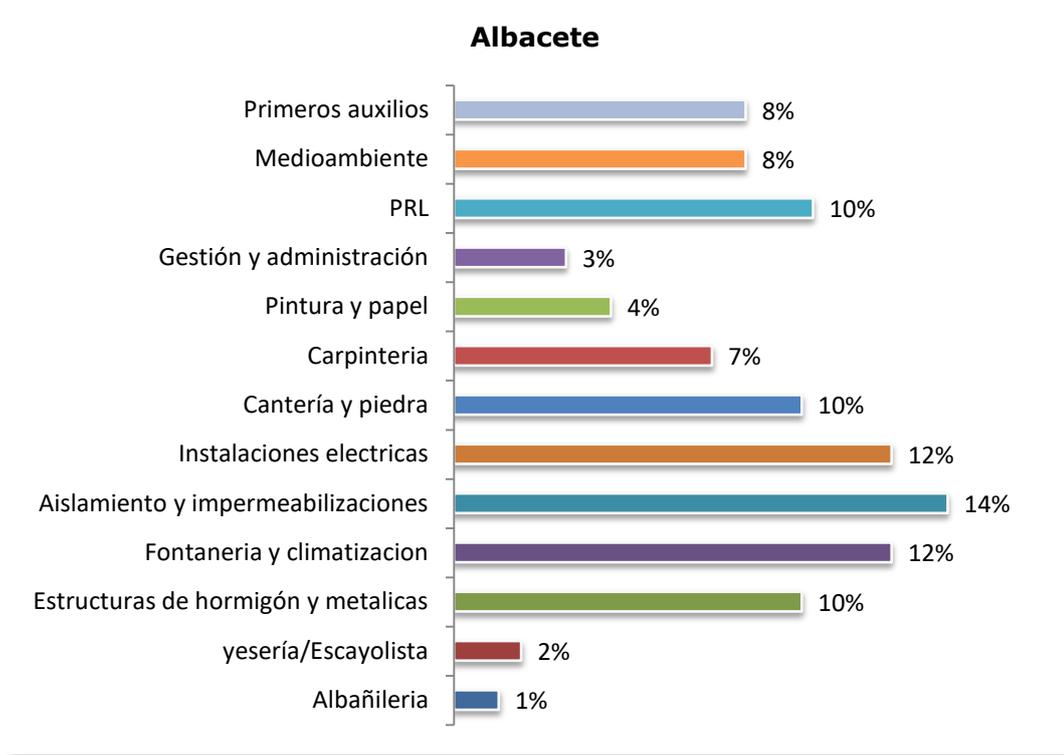
Así, en la provincia de **Albacete**, los profesionales, como en el resto del territorio, muestran un interés mayoritario por las acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, 10%, cuando se refieren a las acciones transversales. En este caso, nos vuelven a comentar que esta formación es obligada por ley, además, desde su punto de vista, necesaria y muy importante en este sector.

En cuanto a las acciones formativas específicas del sector, se inclinan como en los resultados generales regionales por las acciones formativas relacionadas con el Aislamiento y la impermeabilización con un 14%, seguida por las acciones formativas relacionadas con las instalaciones

eléctricas y la fontanería y la climatización, con un 12% de interés cada una de ellas.

Destaca el bajo porcentaje, solo 1%, de profesionales interesados en las acciones formativas relacionadas con el área de albañilería.

Gráfico 36: Acciones formativas Albacete (respuesta múltiple)



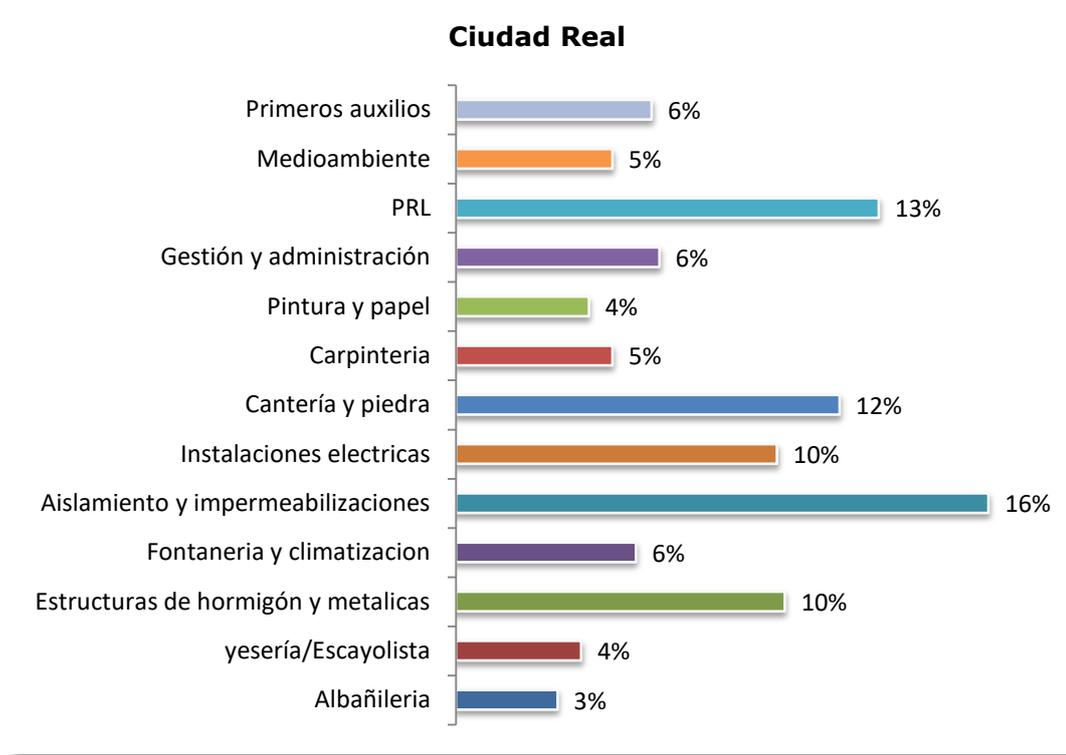
Fuente: Elaboración propia

En el caso de **Ciudad Real**, igual que Albacete, los profesionales están interesados en acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el caso de las acciones transversales, aunque con un porcentaje más alto que en el caso anterior, ya que alcanza el 13% de los encuestados.

Mientras que en las acciones específicas, además de indicar su interés por las acciones formativas relacionadas con el Aislamiento y la impermeabilización aunque con un porcentaje mayor que en la provincia de Albacete, aquí alcanzamos el 16%, se inclinan más por el área de la cantería y piedra con un 12%.

Las áreas con menos interés son las relacionadas con albañilería (3%), pintura y papel y escayolista (4%) y carpintería con un 5%.

Gráfico 37: Acciones formativas Ciudad Real (respuesta múltiple)



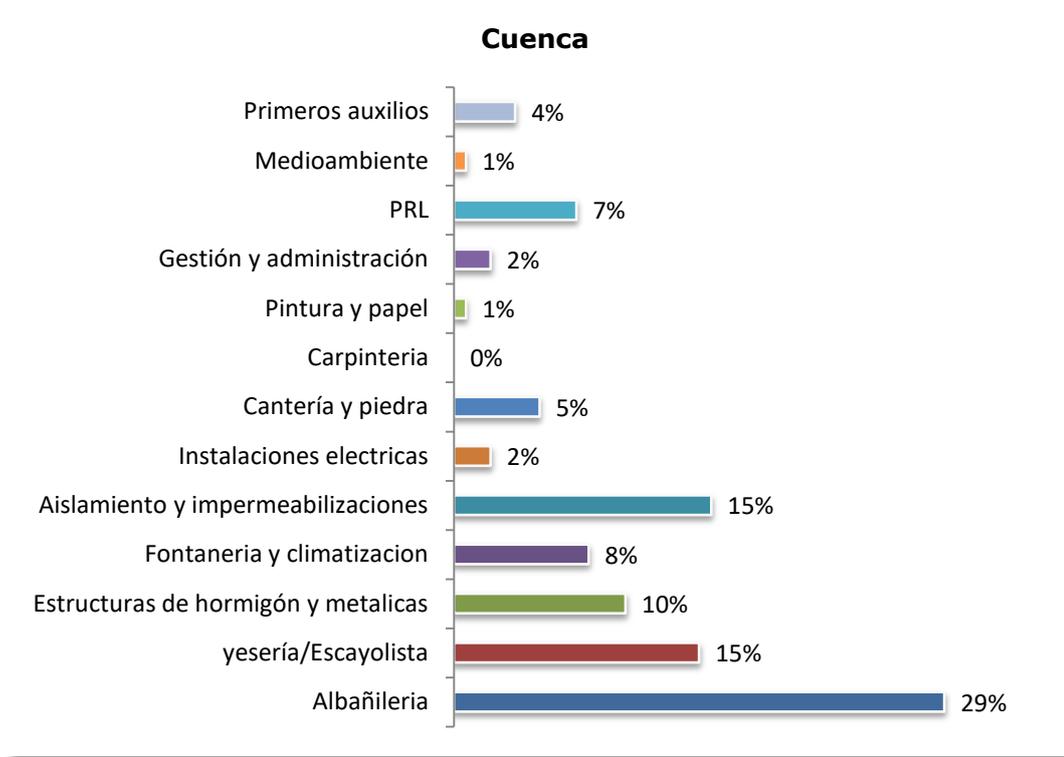
Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a **Cuenca**, destaca un interés mayoritario por las acciones formativas del área de albañilería con un 29% de los encuestados.

Recordar que esta provincia el interés de los profesionales estaba más dirigido a las acciones formativas específicas del sector, que a una formación más transversal, donde incluso el área de prevención y riesgos laborales que una acción formativas solicitada en mayor medida por todas las provincias, en este caso obtenemos en porcentaje más bajo, un 7%, que en el resto de provincias.

Además de la albañilería, muestran especial interés por la formación relacionada con el aislamiento e impermeabilización (15%), yesería y escayolista (15%), y las estructuras de hormigón y metálicas (10%).

Gráfico 38: Acciones formativas Cuenca (respuesta múltiple)



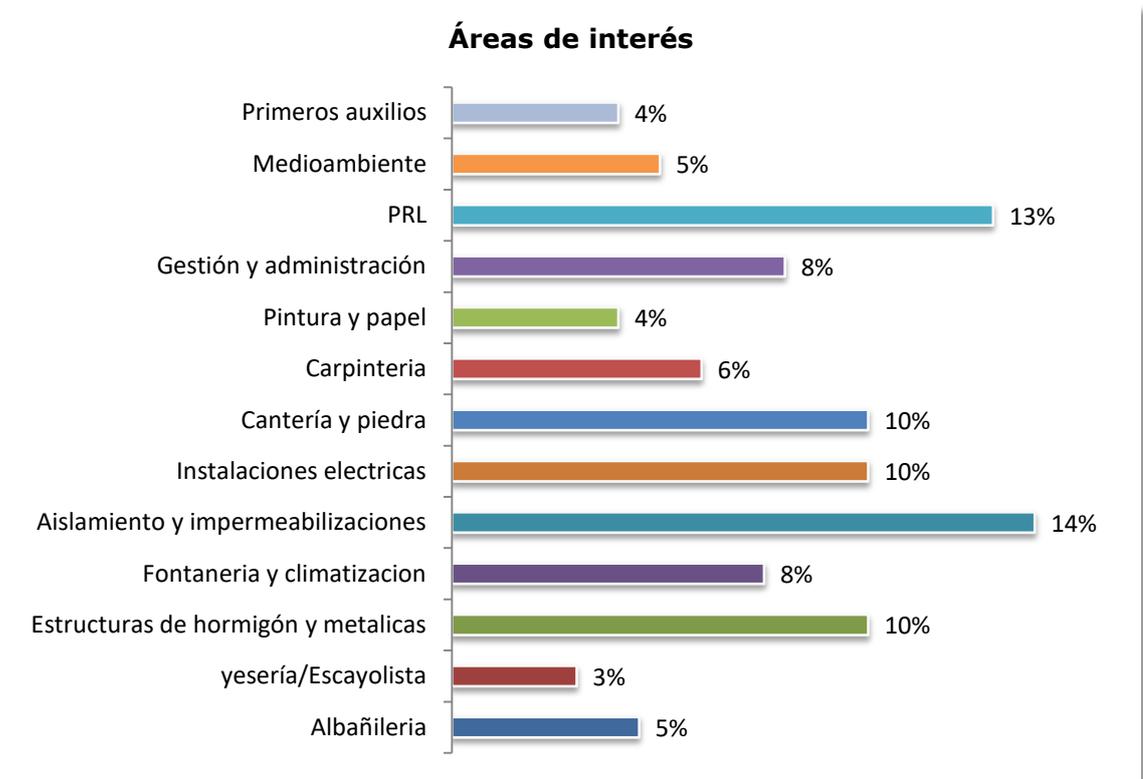
Fuente: Elaboración propia

Los datos de **Guadalajara** son muy similares a los de Albacete y Ciudad Real.

Destaca el interés de los encuestados por acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, con un porcentaje del 13% de los encuestados.

En cuanto a las áreas específicas, destacar, además de acciones relacionadas con el aislamiento e impermeabilizaciones con un 14% de encuestados interesados en la misma, las relacionadas con la cantería y piedra, instalaciones eléctricas y estructuras de hormigón y metálicas con un 10% cada una de profesionales interesados en las mismas.

Gráfico 39: Acciones formativas Guadalajara (respuesta múltiple)



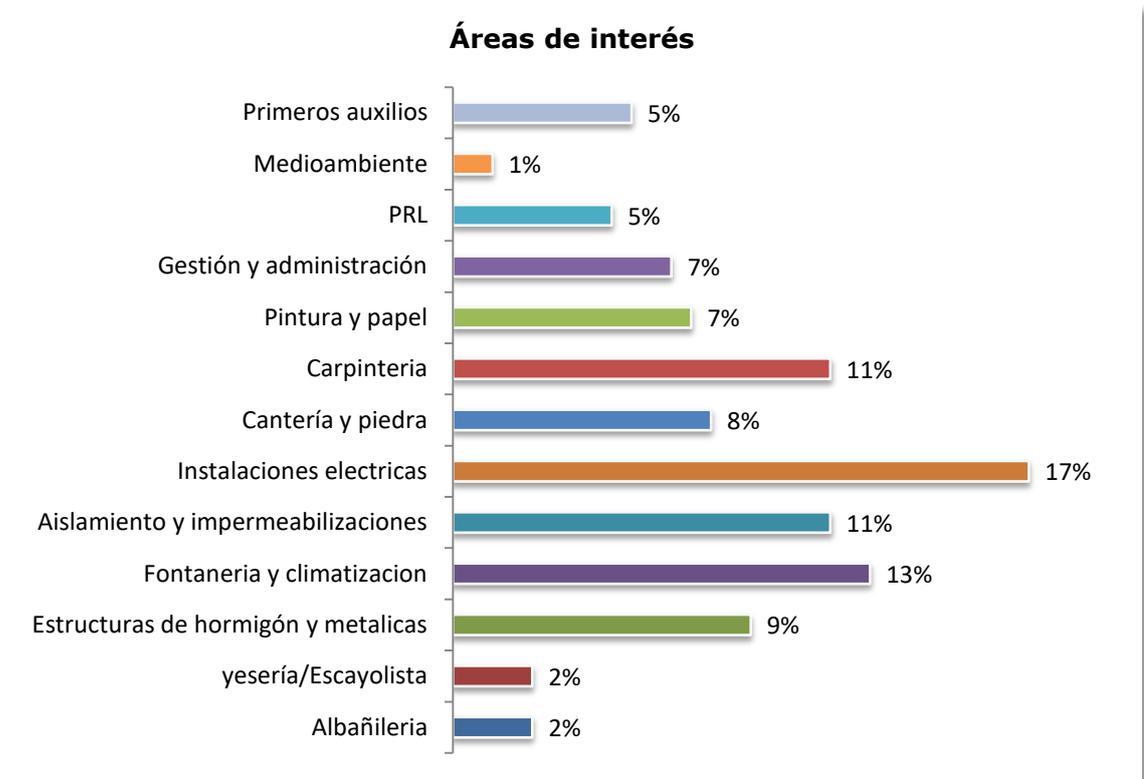
Fuente: Elaboración propia

Por último, en la provincia de **Toledo**, los profesionales encuestados parece que se inclinan más por acciones formativas relacionadas con oficios.

Así, observamos que el 17% de los encuestados se muestra interesado en acciones formativas relacionadas con instalaciones eléctricas, un 13% en el área de fontanería y climatización y un 11% en carpintería.

En esta provincia es donde más se está desarrollando la actividad de rehabilitación y mantenimiento de edificios, actividad muy relacionada con oficios tradicionales.

Gráfico 40: Acciones formativas Toledo (respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

Con la información obtenida a través del análisis de las opiniones de los profesionales del sector, se procede a realizar la tipificación de las acciones formativas, así como las conclusiones y propuestas de mejora.

3.2 TIPIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

El objetivo es tipificar y describir un conjunto de acciones formativas que incorporen los aspectos formativos específicos requeridos para dar respuesta a las diferentes necesidades formativas.

Para la tipificación de las acciones formativas se ha tenido en cuenta la información obtenida a través del trabajo de campo, teniendo como base, tanto la formación realizada como la formación a realizar.

Las principales dificultades encontradas dentro del proceso de tipificación han sido fundamentalmente las siguientes:

- ▶ Dificultad de agrupar las acciones formativas demandadas por los encuestados dentro de las tipologías existentes, debido fundamentalmente a:
 - ▶ Utilización de nuevos materiales y el surgimiento de nuevas profesiones relacionadas con dichos materiales.
 - ▶ Formación en competencias transversales determinadas por la legislación tanto a nivel nacional como europea.

- ▶ Estructura del sector y colectivo objeto del estudio: El colectivo objeto de estudio son autónomos con uno o dos trabajadores, o sin personal asalariado, que en la mayoría de los casos acceden a la formación a través de la oferta formativa que se realiza por parte de distintas organizaciones, tanto empresariales como sindicales, centros de formación, etc. No sucede como en las grandes empresas que tienen un plan de formación establecido.

- ▶ Variedad y diversificación en la oferta formativa, tanto en la denominación de las acciones formativas como en el número de horas de duración de las mismas.

- ▶ Desconocimiento de los profesionales encuestados del contenido los programas formativos.

La ficha que se ha utilizado para la tipificación de las acciones formativas contiene los siguientes campos:

1. Cualificación profesional de referencia o denominación de la acción formativa: Se incluye el código de la acción formativa y el Real Decreto en caso de certificados.
2. Familia profesional o ámbito específico de la acción formativa.
3. Competencia general u objetivo general de la acción formativa: Se define de forma concreta y concisa el objetivo de la acción.
4. Unidades de competencia o definición de la ocupación preferente: vinculación de la acción con una ocupación para tomar como referentes las competencias y cualificaciones de la misma.
5. Puestos de trabajo relacionados: vinculación de la acción formativa y su ocupación preferente, con otras ocupaciones con semejanza en determinadas competencias.
6. Duración: Asignación del número de horas en que se llevaría a cabo la acción formativa de una manera óptima.
7. Modalidad de impartición: Presencial, Teleformación o Mixta. En este punto se tiene en cuenta, la modalidad más demanda por los

encuestados, además de la metodología empleada en la impartición y el nivel de formación de los participantes.

8. Formación asociada: formación similar o complementaria a la acción formativa.

Se han tipificado un total de 20 acciones formativas, de las cuales 15 son específicas del sector y 5 son transversales.

En la siguiente tabla se recogen las acciones formativas tipificadas: la denominación de la acción formativa, número de horas y modalidad de impartición.

RELACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS TIPIFICADAS

Nº	DENOMINACIÓN	HORAS	MODALIDAD
1	Acabado de carpintería y mueble	480*	Presencial
2	Fundamentos y técnicas en rehabilitación de edificios	270*	Presencial
3	Trabajo de carpintería y mueble	300*	Presencial
4	Control de ejecución de obras civiles	530*	Presencial
5	Encofrados	530*	Presencial
6	Operaciones de fontanería y calefacción/climatización doméstica	480*	Presencial
7	Fundamentos básicos de electricidad	60	Presencial / Teleformación
8	Labores auxiliares de obra	60	Presencial / Teleformación
9	Instalaciones eléctricas en edificios de viviendas	170	Presencial / Teleformación
10	Pintura decorativa en construcción	180	Presencial / Teleformación
11	Rehabilitación, mantenimiento y conservación de fachadas	60	Presencial / Teleformación
12	Montaje de andamios apoyados	35	Presencial
13	Experto en rehabilitación de edificios	120	Teleformación
14	Obras de fábrica para revestir	120	Presencial
15	Pintura y materiales de imprimación y protectores en construcción.	120	Presencial
16	Coordinador en materia de seguridad y salud en obras de construcción	200	Presencial / Teleformación
17	PRL para trabajos de albañilería	20	Presencial
18	Nivel básico de prevención en construcción	60	Presencial / Teleformación
19	Gestión de empresas constructoras	200	Teleformación
20	Ofimática: aplicaciones informáticas de gestión	50	Presencial / Teleformación

* IMPARTICIÓN POR MÓDULOS INDICADOS EN FORMACIÓN ASOCIADA

A continuación, se recogen las fichas de cada una de las acciones formativas tipificadas:

1. ACCIÓN FORMATIVA "ACABADOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MAM060_2 ACABADO DE CARPINTERÍA Y MUEBLE
FAMILIA PROFESIONAL	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
COMPETENCIA GENERAL	Realizar acabados de elementos de carpintería y mobiliario, preparando soportes, obteniendo tintes y productos de acabado, aplicándolos por medios manuales o mecánicos y controlando el proceso de secado, de acuerdo con los procedimientos establecidos, con la calidad requerida y en condiciones de seguridad, salud laboral y protección ambiental.
UNIDADES DE COMPETENCIA	UC0166_2: Preparar el soporte y poner a punto los productos y equipos para la aplicación del Acabado. UC0167_1: Efectuar la aplicación de productos de acabado superficial con medios mecánico/manuales en carpintería y mueble. UC0168_2: Realizar el tintado, acabados especiales y decorativos.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Barnizadores, aplicadores de tintes, fondos y acabados, con medios manuales y mecánicos (pistolas, máquinas de barnizar, equipos electrostáticos) Responsables de sección de acabados. Barnizadores-lacadores de muebles y/o artesanía de madera. Peones de la industria de la madera y corcho.
DURACIÓN	480 HORAS TOTAL / IMPARTICIÓN POR MÓDULOS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	MF0166_2: Preparación de soportes y productos para la aplicación del acabado (150 horas) MF0167_1: Aplicación de productos superficiales de acabado en carpintería y mueble (90 horas) MF0168_2: Tintados, acabados especiales y decorativos (240 horas)

2. ACCIÓN FORMATIVA “FUNDAMENTOS Y TÉCNICAS EN REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	FUNDAMENTOS Y TÉCNICAS EN REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Identificar las deficiencias que pueden afectar a los distintos elementos del edificio en función de su tipología constructiva y energética, así como las técnicas que se deben emplear para la reparación y mejora de dichas deficiencias, conforme a los estándares de calidad que sean de aplicación en cada caso atendiendo a las buenas prácticas constructivas y a la normativa actual.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Conocer la normativa nacional e internacional. Diagnostico y análisis de fachadas. Reparación de cubiertas e instalaciones asociadas. Reparación de elementos estructurales.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Encargado de obra. Operario de Albañilería. Albañil tabiquero. Peón especializado.
DURACIÓN	270 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Montaje de andamios. Labores auxiliares de obra. Rehabilitación, mantenimiento y conservación de fachadas.

3. ACCIÓN FORMATIVA "TRABAJO DE CARPINTERÍA Y MUEBLE"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MAM276_1 TRABAJOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE
FAMILIA PROFESIONAL	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
COMPETENCIA GENERAL	Realizar operaciones básicas de fabricación, instalación y montaje de elementos de carpintería y mueble, utilizando herramientas, equipos y máquinas específicas para el mecanizado convencional de lamadera y sus derivados, la colocación de herrajes, mecanismos y elementos complementarios, y para la preparación de los productos, de acuerdo con los procedimientos establecidos, con la calidad requerida y en condiciones de seguridad, salud laboral y protección medioambiental.
UNIDADES DE COMPETENCIA	UC0162_1: Mecanizar madera y derivados UC0173_1: Ajustar y embalar productos y elementos de carpintería y mueble UC0882_1: Apoyar en el montaje e instalación de elementos de carpintería y mueble
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Operadores/armadores en banco. Montadores/ensambladores de elementos de carpintería. Montadores de productos de madera y/o ebanistería, en general. Carpinteros. Operarios de trenes mecanizados de tableros aglomerados.
DURACIÓN	300 HORAS TOTAL / IMPARTICIÓN POR MÓDULOS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	MF0162_1: Mecanizado de madera y derivados (90 horas) MF0173_1: Ajuste y embalado de muebles y elementos de carpintería (90 horas) MF0882_1: Montaje e instalación de elementos de carpintería y mueble (120 horas)

4. ACCIÓN FORMATIVA “CONTROL DE EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOC641_3: CONTROL DE EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Dirigir a pie de obra los distintos tajos para construcción de obras civiles, organizando y supervisando la ejecución, realizando replanteos, controlando el seguimiento de la planificación a corto plazo y distribuyendo las cargas de trabajo para lograr que los tajos se ejecuten con la calidad y en el plazoprevistos, comprobando que se cumplen las medidas de seguridad y salud establecidas, y siguiendo las especificaciones del proyecto y las instrucciones recibidas por el superior o responsable.
UNIDADES DE COMPETENCIA	UC2140_3: Realizar replanteos en los tajos y organizar la intervención de los servicios de topografía. UC2141_3: Controlar la puesta en obra de encofrados, armaduras pasivas y hormigón UC2142_3: Controlar la ejecución de cimentaciones y estructuras en obra civil UC1360_2: Controlar a nivel básico riesgos en construcción. UC2144_3: Controlar la ejecución de la obra civil en conducciones y canalizaciones de servicios UC2145_3: Controlar la ejecución de firmes y elementos complementarios en obra civil UC2146_3: Organizar y gestionar el desarrollo de obras de construcción UC2143_3: Controlar la ejecución del movimiento de tierras en obra civil
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción. Encargado de movimiento de tierras. Encargado de firmes y pavimentos. Encargado de obra civil en conducciones y canalizaciones. Encargado de obra civil en general.
DURACIÓN	530 HORAS TOTALES / IMPARTICIÓN POR MÓDULOS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL

FORMACIÓN ASOCIADA	<p>MF2140_3: Organización y desarrollo de trabajos de replanteo en construcción (120 horas)</p> <p>MF2141_3: Puesta en obra de encofrados, armaduras pasivas y hormigón (90 horas)</p> <p>MF2142_3: Obras de cimentación y estructura en obra civil (120 horas)</p> <p>MF1360_2: Prevención básica de riesgos laborales en construcción (60 horas)</p> <p>MF2144_3: Obra civil en conducciones y canalizaciones de servicios (60 horas)</p>
---------------------------	---

5. ACCIÓN FORMATIVA "ENCOFRADOS"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOC581_2: ENCOFRADOS
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Ejecutar y organizar los trabajos de distintos sistemas de encofrado premontaje de paneles no modulares, puesta en obra de encofrados verticales y horizontales, premontaje y puesta en obra de encofrados trepantes- así como la puesta en obra del hormigón, siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las indicaciones del superior o responsable, cumpliendo las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud y de calidad, y colaborando en el control de riesgos en su área profesional.
UNIDADES DE COMPETENCIA	UC0278_1 Poner en obra hormigones. UC1912_2 Poner en obra encofrados verticales. UC1913_2 Poner en obra encofrados horizontales. UC1914_2 Premontar paneles no modulares de encofrado. UC1915_2 Premontar y poner en obra encofrados trepantes. UC1916_2 Organizar trabajos de puesta en obra de encofrados y hormigón. UC1360_2 Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	7111.1014 Encofradores. Encofrador de edificación. Encofrador de obra civil. Encofrador de sistemas trepantes. Jefe de equipo de encofradores.
DURACIÓN	530 HORAS / IMPARTICIÓN POR MÓDULOS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Interpretación de planos, mediciones y replanteos. PRL para trabajos de encofrados Desencofrados. Montaje y utilización de encofrados deslizantes.

6. ACCIÓN FORMATIVA “OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN/CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN/CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA
FAMILIA PROFESIONAL	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
COMPETENCIA GENERAL	Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos de diferentes tipos de materiales según el tipo de instalación, y montar y/o desmontar aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico, con las condiciones adecuadas de calidad y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos para la conducción de agua y desagües. Realizar operaciones básicas de instalación y mantenimiento de aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Fontanero instalador/mantenedor. Mantenedor de calefacción. Mantenedor de climatización. Instalador mantenedor de redes de riego y fuentes decorativas. Instalador mantenedor de redes contra incendios.
DURACIÓN	480 HORAS / IMPARTICIÓN POR MÓDULOS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Instalación de tuberías. (240 horas) Instalación y mantenimiento de sanitarios y elementos de climatización. (240 horas)

7. ACCIÓN FORMATIVA “FUNDAMENTOS BÁSICOS DE ELECTRICIDAD”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	ELEE003PO FUNDAMENTOS BÁSICOS DE ELECTRICIDAD
FAMILIA PROFESIONAL	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
COMPETENCIA GENERAL (Objetivo general)	Adquirir los conocimientos básicos necesarios, tanto teóricos como prácticos, sobre electricidad
UNIDADES DE COMPETENCIA (Objetivos específicos)	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de los conceptos básicos y generales. - Conocimiento de la normativa relacionada. - Interpretación de planos de obra. - Conocimiento y utilización de herramientas.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	<p>Instalador electricista. Personal de mantenimiento. Trabajos en altura.</p>
DURACIÓN	60 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA (Complementaria)	<p>Montaje y mantenimiento de instalaciones de alta y baja tensión. Mantenimiento de centrales de generación de electricidad.</p>

8. ACCIÓN FORMATIVA “LABORES AUXILIARES DE OBRA”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MF0276_1 LABORES AUXILIARES DE OBRA
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL (Objetivo general)	Adquirir las competencias necesarias para realizar diferentes labores auxiliares de obra siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y calidad
UNIDADES DE COMPETENCIA (Objetivos específicos)	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción. -Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones. - Construir fábricas para revestir. - Construir faldones para cubiertas.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	<p>Operario de Albañilería. Operario de Cubiertas. Ayudante de Albañil. Albañil tabiquero. Colocador de bloque prefabricado. Peón especializado.</p>
DURACIÓN	60 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA (Complementaria)	<p>Técnicas de rehabilitación de edificios. Montaje de andamios. Rehabilitación, mantenimiento y conservación de fachadas.</p>

9. ACCIÓN FORMATIVA “INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EDIFICIOS DE VIVIENDAS”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MF0820_2: INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EDIFICIOS DE VIVIENDAS
FAMILIA PROFESIONAL	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
COMPETENCIA GENERAL	Montar, mantener y reparar las instalaciones eléctricas para baja tensión comprendidas en el ámbito del Reglamento Electrotécnico para baja tensión, aplicando las técnicas y los procedimientos requeridos en cada caso, consiguiendo los criterios de calidad, en condiciones de seguridad y cumpliendo la normativa vigente.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Montar y mantener instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios destinados principalmente a viviendas. Montar y mantener redes eléctricas aéreas de baja tensión. Montar y mantener redes eléctricas subterráneas de baja tensión. Montar y mantener máquinas eléctricas.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Instaladores electricistas en general. Instalador es electricistas de edificios y viviendas.
DURACIÓN	170 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Montaje y mantenimiento de instalaciones de alta y baja tensión. Mantenimiento de centrales de generación de electricidad. Técnico electricista.

10. ACCIÓN FORMATIVA “PINTURA DECORATIVA EN CONSTRUCCIÓN”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOC587_2 PINTURA DECORATIVA EN CONSTRUCCIÓN
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACION Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Ejecutar y organizar la aplicación de acabados de pintura decorativa, empapelados y revestimientos de fibra de vidrio y vinílicos, realizando la preparación de los soportes -muros, tabiques, techos y carpinterías-, siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las indicaciones del superior o responsable, cumpliendo las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud y de calidad, y colaborando en el control de riesgos en su área profesional.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Ajuste del color y acabados de pintura decorativa convencional en construcción. Acabados de pintura de alta decoración en construcción. Pintura de imitación y oxidaciones decorativas. Estucos convencionales.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Pintores y/o empapeladores. Jefe de equipo y/o encargado de pintores y empapeladores. Pintor de interiores. Pintor decorador de interiores. Estuquistas.
DURACIÓN	180 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Revestimientos murales en papel, fibra de vidrio y vinílicos. Organización de trabajos de pintura en construcción. Pintura y materiales de imprimación y protectores en construcción

11. ACCIÓN FORMATIVA “REHABILITACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DE FACHADAS”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOCB006PO REHABILITACION, MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DE FACHADAS
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Realizar las operaciones de reparación y rehabilitación de los distintos elementos constructivos de la fachada.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Identificar las lesiones que pueden afectar a las fachadas y conocer las técnicas a utilizar en sus reparaciones. Identificar las lesiones que pueden afectar a otros elementos que componen las fachadas: remates y petos, vuelos, cornisas, protección de huecos, etc., y aprender a realizar las reparaciones oportunas.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Operario de Albañilería. Ayudante de Albañil. Albañil tabiquero. Peón especializado.
DURACIÓN	60 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Técnicas de rehabilitación de edificios. Labores auxiliares de obra. Experto en rehabilitación de edificios. Control de ejecución de obras civiles.

12. ACCIÓN FORMATIVA “MONTAJE DE ANDAMIOS APOYADOS”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MONTAJE DE ANDAMIOS APOYADOS
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para montar, desmontar, almacenar y conservar diferentes sistemas de andamios apoyados, cumpliendo con las normas de seguridad establecidas por la normativa vigente. Comprender el plan de montaje, desmontaje o transformación de los andamios apoyados.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Los sistemas de andamiaje. Equipo humano y herramientas. Protecciones y aspectos ergonómicos. Montaje, desmontaje y transformación de andamios. Montaje, desmontaje y transformación de torres fijas y móviles. Montaje, desmontaje y transformación de torres de acceso.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Operario de Albañilería. Ayudante de Albañil. Albañil tabiquero. Peón especializado.
DURACIÓN	35 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Técnicas de rehabilitación de edificios. Labores auxiliares de obra. Rehabilitación, mantenimiento y conservación de fachadas.

13. ACCIÓN FORMATIVA "EXPERTO EN REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EXPERTO EN REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir conocimientos constructivos para desarrollar el trabajo de rehabilitación de edificaciones residenciales o históricas, recuperando elementos afectados. Los conocimientos van destinados a la recuperación de elementos que conforman la estructura del edificio, así como otros elementos tales como cubiertas, solería, etc.
UNIDADES DE COMPETENCIA	<p>Evolución de la restauración. Cartas y convenios. Tecnología previa a la restauración de edificios. Actuación en Cimentaciones. Muros Forjados Cubiertas Estructuras de hormigón armado (Deformaciones, Roturas, Corrosión, Erosión) La Humedad. La Piedra La madera Otras soluciones y detalles constructivos.</p>
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	<p>Encargado de obra. Operario de Albañilería. Albañil tabiquero. Peón especializado.</p>
DURACIÓN	120 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	<p>Montaje de andamios. Labores auxiliares de obra. Rehabilitación, mantenimiento y conservación de fachadas.</p>

14. ACCIÓN FORMATIVA “OBRAS DE FÁBRICA PARA REVESTIR”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOC052_2 FÁBRICAS DE ALBAÑILERÍA
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Organizar y realizar obras de fábrica de albañilería de ladrillo, bloque y piedra (muros resistentes, cerramientos y particiones), siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y calidad
UNIDADES DE COMPETENCIA	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones. Construir fábricas para revestir. Organizar trabajos de albañilería.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Albañiles. Colocadores de ladrillo cara vista Mamposteros. Colocador de bloque prefabricado. Albañil tabiquero. Albañil piedra construcción. Jefe de equipo de fábricas de albañilería.
DURACIÓN	120 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Proceso y preparación de equipos y medios en trabajos de albañilería. Ejecución de fábricas a cara vista. Ejecución de muros de mampostería. Prevención de riesgos laborales en construcción.

15. ACCIÓN FORMATIVA "PINTURA Y MATERIALES DE IMPRIMACIÓN Y PROTECTORES EN CONSTRUCCIÓN"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	EOC272_1 OPERACIONES AUXILIARES DE REVESTIMIENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Preparar los soportes para realizar revestimientos con morteros, pastas y pinturas, ejecutar "a buena vista" enfoscados y guarnecidos, aplicar imprimaciones y pinturas protectoras, y realizar labores auxiliares en tajos de obra, siguiendo las instrucciones técnicas recibidas y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Proceso y preparación de equipos y medios en trabajos de pintura en construcción. Aplicación de pinturas e imprimaciones protectoras.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Peones de la construcción de edificios. Operario de Acabados. Ayudante de Albañil. Ayudante de Pintor. Peón especializado.
DURACIÓN	120 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Proceso y preparación de equipos y medios en trabajos de albañilería. Preparación de soportes para revestir. Proceso y preparación de equipos y medios en trabajos de albañilería. Ejecución de enfoscados y guarnecidos "a buena vista".

16. ACCIÓN FORMATIVA “COORDINADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	COORDINADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir los conocimientos, en materia de prevención de riesgos laborales, que es recomendable disponer para ejercer las funciones que se le asignan al coordinador en materia de seguridad y salud; tanto durante la elaboración del proyecto de obra, como durante la ejecución de la misma recogido Real Decreto 1627/1997.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. El coordinador en materia de seguridad y salud. Ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales. Marco normativo. Gestión de la prevención de riesgos laborales. Análisis de las condiciones de implantación en las obras de construcción. Equipos de trabajo. Protecciones colectivas. Equipos de protección individual.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Encargados de obra. Director de proyectos. Jefe de equipo.
DURACIÓN	200 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Prevención de riesgos laborales general. Prevención de riesgos laborales albañilería. Primeros auxilios. Equipos de protección

17. ACCIÓN FORMATIVA “PRL PARA TRABAJOS DE ALBAÑILERÍA”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	PRL PARA TRABAJOS DE ALBAÑILERÍA
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir los conocimientos necesarios, tanto teóricos como prácticos, para la aplicación de técnicas seguras de trabajo durante la ejecución de los trabajos de albañilería.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Definición de los trabajos. Técnicas preventivas específicas. Medios auxiliares, equipos y herramientas. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno. Derechos y obligaciones.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Trabajadores del área de albañilería y acabados.
DURACIÓN	20 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL
FORMACIÓN ASOCIADA	Prevención de riesgos laborales general. Primeros auxilios. Equipos de protección

18. ACCIÓN FORMATIVA “NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN EN CONSTRUCCIÓN”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN EN CONSTRUCCIÓN
FAMILIA PROFESIONAL	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir los conocimientos que se requieren para el desempeño de las funciones de nivel básico de prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido al respecto en el reglamento de los servicios de prevención, para aquellas actividades en obras de construcción incluidas en el Anexo I del citado reglamento.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Conceptos básicos sobre seguridad y salud. Riesgos generales y su prevención. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos. Primeros auxilios.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Trabajadores del sector de la construcción.
DURACIÓN	60 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Prevención de riesgos laborales general. Primeros auxilios. Equipos de protección

19. ACCIÓN FORMATIVA "GESTIÓN DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	GESTIÓN DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
FAMILIA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
COMPETENCIA GENERAL	Dirigir iniciativas empresariales de pequeños negocios, programando las actividades, gestionando personas, organizando y controlando recursos materiales, las operaciones económico-financieras, haciendo uso de medios informáticos y telemáticos.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Planificar iniciativas y actividades empresariales en pequeños negocio. Dirigir y controlar la actividad empresarial diaria y los recursos de pequeños negocios. Realizar las gestiones administrativas y económico-financieras de pequeños negocios.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Profesionales autónomos. Empresarios individuales. Gerentes de empresas. Directores de empresas.
DURACIÓN	200 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Financiación de la empresa. Gestión de personal. Habilidades sociales.

20. ACCIÓN FORMATIVA "OFIMÁTICA: APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN"

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	ADGG057PO OFIMÁTICA: APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN
FAMILIA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
COMPETENCIA GENERAL	Adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para desenvolverse en el entorno Windows y utilizar los programas de Microsoft Office: tratamiento de textos, hoja de cálculo, base de datos y creación de presentaciones.
UNIDADES DE COMPETENCIA	Conceptos básicos. Aplicaciones ofimáticas. Conocimientos básicos y funcionamiento a nivel de usuario: procesador de textos. Hojas de cálculo: Excel. Bases de datos: Access. Presentaciones gráficas con power point. Nociones básicas para la navegación en internet.
PUESTOS DE TRABAJO RELACIONADOS	Trabajadores del sector de la construcción del área de administración
DURACIÓN	50 HORAS
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	PRESENCIAL / TELEFORMACIÓN
FORMACIÓN ASOCIADA	Informática básica. Internet. Office. Informática de gestión

3.3 VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Una vez realizada la tipificación de acciones formativas, se procedió a su validación por un panel de expertos, convocado específicamente para tal fin.

Las entrevistas se realizaron en las instalaciones de la entidad beneficiaria durante los primeros días del mes de marzo.

Para la validación de las acciones formativas, se han realizado seis entrevistas en profundidad semiestructuradas a expertos del sector que por su experiencia pueden aportar información relevante para el objeto del estudio.

Para la selección de los expertos, se siguieron los siguientes criterios de selección:

- ✓ Experiencia en el sector.
- ✓ Conocimientos en formación en el sector de la construcción (Recursos Humanos o Departamentos de Formación)
- ✓ Responsables de empresas del sector.
- ✓ Pertenecientes a organizaciones empresariales o sindicales del sector de la construcción.

La selección del colectivo a encuestar para la validación de las acciones formativas tipificadas tiene su justificación en la obtención de información de los distintos ámbitos relacionados con el objeto de la investigación, lo que conduce a considerar dentro del grupo de informantes cualificados, tal y como hemos comentados, tanto a los representantes empresariales más representativos del sector, como a responsables de formación o a responsables de empresas.

El guion utilizado para el desarrollo de estas entrevistas contiene los siguientes puntos:

- ➔ En primer lugar, se informa al entrevistado, cual es fin de la entrevista, el uso que se hará con la información y una explicación de los motivos y objetivos tanto del proyecto como del estudio.
- ➔ Visión general de la formación en el sector.
- ➔ Medios de financiar la formación.
- ➔ Dificultades de acceso a la formación.
- ➔ Necesidades formativas del sector
- ➔ Valoración de las acciones tipificadas.
- ➔ Validación de la estructuración de las acciones formativas.

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DE VALIDACIÓN

Como introducción a la validación de las acciones tipificadas, y tras explicar el objetivo del estudio, resumimos a los entrevistados las fases y actividades realizadas y los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

En cuanto a la visión de la formación en el sector, en general opinan que los cambios que se están produciendo en el sector, afectan a la cualificación de los trabajadores y consideran que actualmente, la formación más relevante

para el desarrollo del sector es la competencia técnica, práctica o específica de un trabajo, formación cualificada y especializada.

Consideran que la formación en el sector es una necesidad generalizada pero en muchas empresas, sobre todo en pequeñas empresas, únicamente se tiene en cuenta la formación obligada por ley, y en algunos casos, formación específica en algunas materias.

En cuanto a los modos de financiación de la formación, reconocen que actualmente existen diferentes medios para financiar la formación: privada, subvencionada, formación programada por las empresas. El problema que ven, es que esta información sobre la posibilidad de acceder a determinados cursos no llega a las pequeñas empresas, aunque reconocen la labor que realiza tanto las organizaciones empresariales como sindicales del sector para hacer llegar esta información a los profesionales.

Destacan, que en el caso de la formación obligada por ley, fundamentalmente en prevención y seguridad laboral, los costes de la misma suelen ser soportados por los propios empresarios.

En cuanto a las dificultades de acceso a la formación, según los expertos, las principales causas son la falta de información, tal y como han indicado anteriormente, la dificultad de compaginar los horarios laborales con los horarios de impartición, incluso dificultades para el desplazamiento a los lugares de impartición.

Consideran que las necesidades formativas del sector actualmente se centran en el conocimiento de los nuevos procesos productivos, nuevos materiales y nueva maquinaria. Pero destacan que es importante fomentar la formación en áreas transversales relacionadas con la gestión y administración de la empresa, desde la informática de gestión, gestión de pymes y personal, conocimientos necesarios para el buen funcionamiento de las empresas.

Las conclusiones más significativas extraídas de la opinión de los expertos sobre la formación en el sector, son las siguientes:

La planificación de la formación se realiza desde la oferta y no tanto desde la demanda. La formación se planifica a través de una oferta existente, sin que se esté respondiendo a una fase de detección de necesidades, avalada por una metodología y sistematización.

La formación se presenta como un hecho aislado, no de manera continuada y regular.

La formación a la que acceden las empresas, en su gran mayoría, es la formación destinada a ocupaciones específicas del sector y la formación dirigida a ocupaciones de tipo transversal.

Existe la preocupación entre los expertos de que la formación en PRL se limite a acreditar el curso obligatorio, que es con lo que la mayoría de las empresas se conforman. Es importante que la formación en PRL no se limite a un trámite burocrático, sino que vaya unida a una sensibilización, una concienciación y un adecuado análisis de necesidades.

Por último, se presentaron a los expertos las acciones formativas descritas y estructuradas para su valoración y validación. Los expertos valoran de manera positiva las acciones formativas sometidas al proceso de validación, no existiendo grandes desacuerdos entre los aspectos reflejados en las acciones ya tipificadas y la opinión de los entrevistados.

En general, podemos afirmar que la mayoría de las acciones fueron consideradas adecuadas, tanto en el objetivo de la misma, como en la modalidad de impartición, ocupaciones a las que va dirigida, duración de la misma.

Si bien, realizaron algunas puntualizaciones o sugerencias, en cuanto a la modalidad, los expertos consideran que algunas de las acciones formativas tipificadas, pueden ser impartidas en otra modalidad, o en varias modalidades.

En cuanto a la duración, ven muy positivo, la posibilidad de no impartir los certificados de profesionalidad completos sino por módulos, supone una duración inferior, y pueden participar en aquellos módulos que realmente les interesan.

En cuanto a la vinculación de alguna de las acciones formativas con otras ocupaciones, en algunos casos se aportaron sugerencias, aumentando las ocupaciones a las que puede ir dirigida la acción de referencia.

Por último, destacan que es importante, a la hora de impartir las acciones formativas, tener en cuenta el nivel formativo de los participantes así como la experiencia que tengan en el sector.

Como valoración general, podemos afirmar que los expertos manifiestan un alto grado de acuerdo en cuanto a los aspectos presentados en cada una de las acciones formativas.

Muchas de las opiniones de los expertos, hacen referencia más a cuestiones personales de su propio entorno laboral que a modificaciones propias de las acciones tipificadas, aun así, estas opiniones son tenidas en cuenta, dada la experiencia de estos profesionales, todos ellos concedores tanto de las peculiaridades del sector como del territorio.

Sobre la base de los resultados obtenidos, se procedió a revisar nuevamente las acciones tipo, incorporando las modificaciones más significativas apuntadas en la validación.

3. TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

El objetivo de este estudio es conocer las necesidades formativas en el colectivo de trabajadores autónomos en el ámbito de la construcción y rehabilitación de edificios y viviendas.

El trabajo de campo se ha basado en la aplicación de las variasherramientas de recogida de información. En un primer lugar se realizan entrevistas semiestructuradas a cuatro expertos del sector que aportarán una visión sobre el mismo y nos sirve para complementar y validar la información obtenida en la fase documental. En segundo lugar, se realizan 309 encuestas a trabajadores del sector a través de las cuales conocemos la opinión de los profesionales sobre la formación recibida y las necesidades formativas que tienen. En último y tercer lugar, validación de las acciones formativas y el proyecto a través de seis entrevistas en profundidad a expertos del sector que por su experiencia pueden aportar información relevante para el objeto del estudio.

Entrevista a expertos del sector: Técnica cualitativa

El objetivo principal de la entrevista en profundidad a personas expertas, es la de confirmar la información obtenida en la fase documental, obtener información sobre la situación del sector y conocer su opinión sobre la importancia de la formación.

Como ya hemos explicado anteriormente, las entrevistas han sido presenciales, para mantener una interacción personal cara a cara. Han tenido un carácter abierto, con un guion a utilizar por el entrevistador, pero siendo el entrevistado el que dirige la conversación y va dando su punto de vista a cada una de las cuestiones.

El guion utilizado por el entrevistador durante la entrevista, se ha dividido en tres bloques:

En el primero datos básicos del profesional y de la empresa: Variables dirigidas a conocer el perfil del experto, edad, nivel de estudios y datos de la empresa, año de constitución, número de trabajadores, actividad principal. Estos indicadores nos permiten conocer

En el segundo bloque: Cuestiones relacionadas con el sector de la construcción, situación actual, evolución y perspectivas de futuro, cambios producidos.

El tercer bloque versa sobre los trabajadores y la formación: cuestiones relacionadas con el perfil de los trabajadores y el tipo de contratación, formación de los trabajadores, importancia a la formación, motivos por los que se realiza o no formación. La extensión en este bloque depende de la importancia que el entrevistado da a la formación.

Además la encuesta a personas expertas nos ha aportado información clave relacionada con la situación del colectivo de autónomos en Castilla La Mancha y sus perspectivas de futuro, además de identificar medidas y propuestas clave para mejorar la oferta formativa al colectivo.

Hay que tener en cuenta que el resultado de estas entrevistas ha sido fundamental para diseñar y definir los puntos de la siguiente herramienta a utilizar en el trabajo de campo, los cuestionarios semiestructurados dirigidos a los profesionales del sector de Castilla La Mancha.

Por esta razón, la entrevista a expertos ha constituido la primera técnica de recogida de información a aplicar en el trabajo de campo. De ahí la relevancia y necesidad de realizar la encuesta a expertos en primer lugar y antes de la encuesta a profesionales del sector

Encuesta a 309 profesionales del sector: Técnica cualitativa/cuantitativa

La encuesta realizada al colectivo de trabajadores del sector de la construcción en Castilla La Mancha, arroja información importante de este colectivo en nuestra región, más allá de sus necesidades formativas.

En primer lugar, obtenemos un perfil sociodemográfico de este colectivo, ya que se realiza un análisis por sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, localidad.

En segundo lugar, obtenemos un perfil empresarial, a través de los datos del tamaño de la empresa y de la actividad principal.

En tercer lugar, analizamos la formación recibida en los últimos años, los motivos por los que no han realizado formación, dato muy importante a tener en cuenta en el estudio.

Por último, conocemos las necesidades formativas del sector.

La herramienta utilizada para la grabación y codificación de los datos obtenidos en estas encuestas, ha sido una aplicación de Excel, que nos permite realizar un análisis estadístico a través del manejo de tablas dinámicas para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los cuestionarios recopilados.

La información resultante se ha presentado a través de gráficos y tablas, para aportar una mayor claridad y facilidad de análisis.

Entrevista de validación: Técnica cualitativa

El objetivo principal es la validación de las acciones formativas tipificadas, para ello, se ha utilizado como técnica cualitativa la entrevista personal en profundidad.

Se han realizado seis entrevistas presenciales semiestructuradas a expertos del sector. Los entrevistados, como ya hemos indicado, fueron seleccionados por su experiencia, cargo o formación, pudiendo así aportar información relevante sobre distintos aspectos objeto del estudio y validar las acciones formativas presentadas.

Los expertos participantes en la entrevista aportaron una visión general sobre el sector confirmando los datos obtenidos en la fase inicial de investigación y las aportaciones de los primeros expertos entrevistados.

Por su experiencia en el sector, pusieron de manifiesto las dificultades de los trabajadores de la construcción para acceder a la formación, confirmando los datos obtenidos con la técnica cuantitativa.

Por último, respecto a las acciones formativas presentadas, valoraron el contenido, duración y modalidad de impartición propuestos, los puestos de trabajo relacionados con las mismas.

En general, la mayoría de las acciones fueron consideradas adecuadas, tanto en el objetivo de la misma, como en la modalidad de impartición, ocupaciones a las que va dirigida, duración de la misma.

Si bien, realizaron algunas puntualizaciones o sugerencias, en cuanto a la modalidad, los expertos consideran que algunas de las acciones formativas tipificadas, pueden ser impartidas en otra modalidad, o en varias modalidades.

Posteriormente se llevó a cabo un análisis de la información obtenida en estas entrevistas y se procedió a revisar nuevamente las acciones tipo, incorporando las modificaciones más significativas apuntadas en la validación.

4. RELACIÓN DE PARTICIPANTES

El equipo técnico que ha asumido la ejecución de este proyecto, pertenece a la entidad beneficiaria, UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE CASTILLA LA MANCHA, y ha contado con la ayuda de consultores externos. Ha estado formado por 8 profesionales que en su conjunto han desempeñado las funciones que a continuación se detallan.

En base a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, y en el Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos y demás normativa de desarrollo, se ha omitido tanto el nombre como el cargo del equipo técnico que ha participado en este estudio.

DESCRIPCIÓN	FUNCIONES
Director del proyecto	<p>Funciones de dirección, control de calidad, evaluación y seguimiento del desarrollo del proyecto.</p> <p>Dirección del equipo técnico del proyecto.</p> <p>Supervisión de los procedimientos de trabajo, necesarios para la correcta ejecución del proyecto.</p> <p>Justificación técnica y económica del proyecto.</p> <p>Control del cumplimiento del cronograma.</p> <p>Supervisión de la adecuación del proyecto a sus objetivos.</p>
Coordinador del proyecto	<p>Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del mismo.</p> <p>Control presupuestario y colaboración en la justificación del presupuesto.</p> <p>Diseño de procedimientos de trabajo, informes, formularios y demás soportes documentales.</p> <p>Aportación de recursos humanos y técnicos al proyecto.</p> <p>Diseño de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>Colaboración en la Prospección y detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto.</p> <p>Colaboración en la ejecución técnica del proyecto.</p>

DESCRIPCIÓN	FUNCIONES
	<p>Colaboración en la elaboración de Informes Finales.</p> <p>Diseño de los procedimientos de trabajo necesarios para la correcta ejecución del proyecto.</p>
Técnico 1	<p>Apoyo en la coordinación del equipo técnico del proyecto.</p> <p>Apoyo en el seguimiento, control y evaluación de las actuaciones desarrolladas.</p> <p>Control de la documentación del proyecto.</p> <p>Elaboración de informes propios de las diferentes fases.</p> <p>Investigación recopilación de información, realización de entrevistas y encuestas, asesoramiento en materia de formación para el desarrollo técnico de herramientas, análisis de resultados</p> <p>Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo con fines estadísticos, llevando a cabo la realización informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa como cualitativa.</p>
Técnico 2	<p>Apoyo en el seguimiento, control y evaluación de las actuaciones desarrolladas.</p> <p>Control de la documentación del proyecto.</p> <p>Investigación recopilación de información, realización de entrevistas y encuestas, asesoramiento en materia de formación para el desarrollo técnico de herramientas, análisis de resultados</p> <p>Elaboración de informes propios de las diferentes fases.</p>
Administrativo 1	<p>Funciones administrativa y técnica.</p> <p>Edición, gestión y administración de contenidos digitales.</p> <p>Campañas de difusión en redes sociales</p> <p>Informatización y explotación de datos cuantitativos</p>
Administrativo 2	<p>Funciones administrativa.</p> <p>Informatización y explotación de datos cuantitativos.</p>

DESCRIPCIÓN	FUNCIONES
Encuestador	<p>Investigación y recopilación de información, realización de entrevistas y encuestas, asesoramiento el desarrollo técnico de herramientas y análisis de resultados</p> <p>Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo con fines estadísticos, llevando a cabo la realización informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa como cualitativa.</p>
Encuestador	<p>Funciones de logística.</p> <p>Investigación y recopilación de información, realización de entrevistas y encuestas, asesoramiento el desarrollo técnico de herramientas y análisis de resultados</p> <p>Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo con fines estadísticos, llevando a cabo la realización informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa</p>

5. PANEL DE EXPERTOS

En base a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, y en el Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos y demás normativa de desarrollo, se ha omitido tanto el nombre como el cargo de los expertos que han participado en este estudio.

DESCRIPCIÓN	PERFIL	COLABORACIÓN
EXPERTO 1	<p>Profesional del sector con 21 años de experiencia en el mismo, con una formación de graduado escolar.</p>	<p>Participación en la primera fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad, aportando información del sector.</p> <p>Participación en la prueba piloto de la encuesta sobre necesidades formativas.</p>

EXPERTO 2	Profesional del sector con 15 años de experiencia en el mismo, con un nivel de formación de B.U.P.	Participación en la primera fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad, aportando información del sector. Participación en la prueba piloto de la encuesta sobre necesidades formativas.
EXPERTO 3	Profesional del sector con 13 años de experiencia en el mismo, con un nivel de formación de grado medio.	Participación en la primera fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad, aportando información del sector. Participación en la prueba piloto de la encuesta sobre necesidades formativas.
EXPERTO 4	Profesional del sector con 27 años de experiencia en el mismo, con una formación de graduado escolar.	Participación en la primera fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad, aportando información del sector. Participación en la prueba piloto de la encuesta sobre necesidades formativas.
EXPERTO 5	Profesional con amplia experiencia en asesoramiento de cooperativas de viviendas. Amplia experiencia en el desarrollo de proyectos empresariales y estudios de necesidades.	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y validando las acciones tipificadas.
EXPERTO 6	Representante de los profesionales y trabajadores autónomos, conocedor en profundidad del colectivo al que se dirige el estudio.	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y validando las acciones tipificadas.
EXPERTO 7	Representante sindical con amplia experiencia en el sector de la formación, conocedor de las necesidades formativas del sector.	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y validando las acciones tipificadas.
EXPERTO 8	Representante sindical responsable del área de empleo y con amplia experiencia en el	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y

	sector de la formación.	validando las acciones tipificadas.
EXPERTO 9	Experto en prevención de riesgos laborales y siniestralidad en el sector de la construcción.	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y validando las acciones tipificadas.
EXPERTO 10	Experto en el sector inmobiliario y en el sector de la construcción.	Participación en la última fase del proyecto, colaborando en la entrevista en profundidad y validando las acciones tipificadas.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras haber concluido el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos en el trabajo de campo y puestos en relación con los datos que se obtuvieron en la fase de investigación documental, se generan las siguientes conclusiones y propuestas de mejora:

SITUACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN CASTILLA LA MANCHA

El sector de la construcción es uno de los sectores más relevantes, tanto a nivel nacional como en nuestro territorio, ya que produce efectos de arrastre en el conjunto de la economía. Al mismo tiempo es de los sectores más sensibles a los ciclos económicos.

Actualmente, el sector de la construcción en la región, se encuentra en una fase de recuperación tras la crisis sufrida en años anteriores.

Las cifras de empleo, trabajadores ocupados en el sector, se han visto incrementadas en los últimos años.

Las empresas del sector en Castilla La Mancha, al igual que en el resto del territorio nacional, son pequeñas y medianas empresas, predominando las empresas con un número de trabajadores en la franja de 1 al 9, si bien, existe un alto porcentaje de profesionales sin asalariados.

En cuanto al empleo, el sector se caracteriza por trabajadores varones, de más de 45 años, con un nivel de formación de educación primaria y secundaria.

Es un sector con una población predominantemente masculina, con un porcentaje de mujeres del 1,20%.

Una estructura de ocupaciones compuesta principalmente por trabajadores cualificados y no cualificados.

La contratación de trabajadores se hace fundamentalmente a través del contrato por obra.

Cuando se trata de obras pequeñas de edificación, el proceso de producción está organizado en torno a la actividad de un pequeño grupo estable de trabajadores.

Las ocupaciones más demandadas son albañil, encofrador, pintor, alicatador, escayolista, fontanero, encargado y jefe de obra y responsables de seguridad y salud en obras de construcción. Esto demuestra la carencia de profesionales especializados (oficios) en el sector.

En cuanto a las necesidades de formación, aunque más del 50% no ha realizado formación en los últimos años, los entrevistados consideran que esta es necesaria, no solo la formación impuesta por ley, sino formación específica del sector.

Sus preferencias en relación a la formación a recibir, serías:

- Modalidad presencial, no solo con clases teóricas sino prácticas, para afianzar mejor los conocimientos y poner en práctica lo aprendido.
- Acciones formativas con una duración entre 40 y 50 horas. Valoran la posibilidad de impartir los certificados de profesionalidad de forma modular.
- Con sesiones por semana de una media de tres días a la semana alternos. Más sesiones sería una carga de trabajo excesiva y menos sesiones entienden que afectaría a la calidad de la formación.
- El horario más adecuado entiende que es el de tarde, de cara a poder compaginar la jornada laboral con la jornada lectiva.
- Muestran claro interés por la formación tanto en acciones formativas consideradas transversales y acciones específicas del sector.
- Aunque el desarrollo personal es importante, entienden que la formación tienen que contribuir a su desarrollo profesional y que sea útil para su puesto de trabajo o actividad.
- Recibir información sobre las distintas formas de financiar la formación.

Del análisis provincial, se extraen las siguientes conclusiones:

ALBACETE

Existe una mayor concentración de empresas del sector en la ciudad de Albacete, cuya actividad principal es la edificación residencial y la rehabilitación y mantenimiento de edificios.

El tamaño que de las empresas se encuentra en la franja de entre 10 a 49 trabajadores, mayoritariamente varones, aunque se aprecia un porcentaje de mujeres en el sector, dato que no se aprecia en otras provincias objeto del estudio.

La descripción sociodemográfica de los trabajadores en esta provincia, es de varones con más de 45 años, con un nivel de formación de graduado escolar.

En cuanto a la formación, más del 57% de los encuestados no ha realizado formación en los últimos años, por diferentes motivos, fundamentalmente por que la oferta formativa no se adapta a sus necesidades y por incompatibilidad de los horarios de las acciones formativas y de la jornada laboral.

Su principal motivación para asistir a acciones formativas es por estar obligados por ley, como es el caso de la formación en prevención de riesgos laborales y seguridad.

La formación recibida es principalmente subvencionada. No utilizan ya que no conocen en profundidad otros medios de financiación de la formación, como puede ser la formación programada por las empresas (bonificaciones en la Seguridad Social)

CIUDAD REAL

Al igual que en Albacete, también existe una concentración de empresas del sector en la capital de la provincia, aunque ampliada la muestra si observamos la presencia de empresas en localidades con mayor número de población.

El perfil de los trabajadores en esta región es varón de entre 30 a 45 años perteneciente a empresas de más de 10 trabajadores.

En esta provincia la población objeto de estudio es más joven y la actividad principal es la edificación residencial y la rehabilitación y mantenimiento de viviendas, primando esta última sobre la edificación residencial.

En este caso, tampoco han realizado formación en los últimos años, y el principal motivo que argumentan, es la falta de tiempo y la incompatibilidad de horarios.

La formación realizada, es fundamentalmente la obligada por ley, y en el área de albañilería.

CUENCA

En esta provincia, al contrario que en las anteriores, no existe una concentración de empresas de construcción en un territorio determinado, sino que apreciamos una dispersión de las mismas en muchas localidades, tanto pequeñas como con mayor población.

Si en el resto de provincias el porcentaje de mujeres en el sector es muy bajo, en Cuenca es casi inexistente. De los 56 profesionales entrevistados, ninguno es mujer. Aunque nos comentan que si existe la presencia femenina en tareas de gestión y principalmente de administración.

Prácticamente el 100% de las empresas en esta provincia son bien sin asalariados o con un número de trabajadores inferior a 5.

En cuanto al perfil del trabajador del sector, es mayor de 45 años con un nivel de estudios terminados de graduado escolar.

Un dato característico en esta provincia, aunque se da en toda la Comunidad, es que las empresas son de carácter familiar, con muchos años en el sector, y heredadas de padres a hijos.

El porcentaje de trabajadores que han realizado algún tipo de formación en los últimos años es más bajo que en las provincias ya comentadas; un 66% de los encuestados indica no haber realizado ningún tipo de formación, y la realizada, como en los casos anteriores, es la obligada por la ley.

El principal motivo para no realizar formación es que la oferta formativa no se adapta a sus necesidades, ya que su principal área de interés son acciones formativas relacionadas con el entorno de albañilería.

GUADALAJARA

De las cinco provincias que conforman nuestra región, es quizás la que tiene una población más joven en el sector, un 64% de trabajadores de entre 30 y 45 años frente al 28% de mayores de 45 años.

Otro de los rasgos características de esta provincia, es contar con un porcentaje superior, al de la media, con profesionales con un nivel de estudios terminados de formación profesional de grado superior.

También es la provincia que más formación ha realizado en los últimos años, un 52% y el motivo fundamental para asistir a cursos de formación, además de estar obligados por le, es por interés personal y profesional de los encuestados.

En este caso la formación recibida ha sido subvencionada y en un horario fuera de la jornada laboral. Aunque el principal motivo para no realizar más formación es la falta de información y una oferta que se adapte a sus necesidades.

TOLEDO

Esta provincia no difiere mucho de las anteriores. El perfil de los trabajadores del sector, es varón mayor de 45 años, de empresas con un tamaño de entre 1 a 9 trabajadores, y con un nivel de estudios finalizados de graduado escolar.

En esta provincia también se aprecia una gran dispersión por localidades de las empresas de construcción, hay poca concentración en la capital de provincia.

El rasgo más característico es que su actividad principal es fundamentalmente de rehabilitación y mantenimiento de edificios seguido de edificación residencial.

Como en el resto de provincias, un 63% no ha recibido ningún tipo de formación en los últimos años, alegando como principal motivo la falta de

tiempo y la incompatibilidad de horarios entre la formación y la jornada laboral.

Esta provincia también destaca por ser la más interesada en formarse en oficios, reclama una formación más especializada en oficios tradicionales, pintor, fontanero, electricista, carpintero. Nos indican que después de la crisis estos especialistas han desaparecido del sector.

Podemos concluir que el sector de la construcción en Castilla La Mancha, se caracteriza por una población envejecida, profesionales con más de 45 años, formado por microempresas, prácticamente el 60% pertenecen a empresas de 1 a 9 trabajadores, con un porcentaje de mujeres en el sector que apenas llega al 2% y una formación media de graduado escolar.

En cuanto a la formación, es significativo que más del 50% de las empresas no realiza ningún tipo de formación, fundamentalmente por falta de tiempo e incompatibilidad de horarios, pero es importante destacar que otro de los principales motivos es la poca información al respecto y que la oferta formativa no se adapta a sus necesidades.

La planificación de la formación se realiza desde la oferta y no tanto desde la demanda. Así pues, la formación que realizan las empresas responde a necesidades puntuales y no existe una gestión integral de la formación, ni una planificación y detección de necesidades de formación.

En el sector existe escasez de profesionales de oficios tradicionales, con un conocimiento integral del proceso productivo, y de los nuevos materiales y nuevas técnicas que se están introduciendo en el mismo.

Los jóvenes empleados no están aprendiendo los oficios tradicionales, sino partes especializadas de los mismos.

En cuanto a las mejoras para el sector, uno de los principales aspectos a destacar es potenciar el empleo femenino, no solo en las tareas relacionadas con la gestión y administración, sino en otros puestos de trabajo donde su formación puede ser enriquecedora para el sector.

Atraer a los jóvenes al sector, fomentando la contratación y la formación de los mismos.

Dar a conocer los diferentes medios para financiar la formación, la mayoría de los trabajadores desconocen la existencia de la formación programada por las empresas o tienen un mínimo conocimiento del funcionamiento de la misma.

Adaptar la formación a las necesidades del sector en cuanto a:

- ✓ Modalidad, es preferible acciones formativas presenciales con una parte práctica donde aplicar lo aprendido.
- ✓ Horarios compatibles con la jornada laboral, preferiblemente programar las acciones formativas en horario de tarde.
- ✓ Acercar la formación a localidades con menor densidad de población para disminuir los desplazamientos a grandes localidades.
- ✓ Programar acciones formativas que contribuya a la promoción profesional de los trabajadores y que sea útil para el trabajo que desarrollan habitualmente.
- ✓ Programar acciones formativas relacionadas con los oficios tradicionales, carpintería, fontanería, instaladores eléctricos, albañilería.
- ✓ Programar acciones formativas vinculadas con módulos de los certificados de profesionalidad y con una duración alrededor de 50 horas de media.
- ✓ Potenciar la formación tanto en materias específicas del sector, como en materias transversales, prestando especial interés en acciones de gestión y administración de la empresa, gestión de personal, gestión informática, etc.

Para finalizar destacar las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector.

FORTALEZAS	Importancia en la economía nacional y regional
	Sector socialmente imprescindible por la necesidad de viviendas e infraestructuras
	Tendencia a considerar la vivienda como bien de inversión
	Influencia directa en producción y empleo de otros sectores de actividad
	Unidad y consolidación del tejido empresarial
	Posibilidad de diversificación de la actividad empresarial
	Inmediatez en la creación de empleo
Alta cualificación de los profesionales	

DEBILIDADES	Alta dependencia de la financiación
--------------------	-------------------------------------

	privada/pública
	Caída de la demanda de vivienda
	Recorte en las inversiones de la Administración Pública
	Competencia desleal e intrusismo de empresas poco profesionales y poco solventes
	Alto índice de siniestralidad laboral
	Complejidad burocrática administrativa
	Aumento de la economía sumergida

	Industrialización de la construcción
OPORTUNIDADES	Nuevos procesos constructivos basados en la sostenibilidad
	Auge del subsector de la rehabilitación y las reformas
	Avances en la investigación de nuevos materiales
	Aumento de la concienciación de la sociedad en la necesidad de espacios urbanos más ecológicos

	Previsiones negativas de crecimiento a corto plazo
AMENAZAS	Reducción de la capacidad inversora tanto de las Administraciones Públicas como de los particulares
	Endurecimiento en el acceso a la financiación
	Índice bajo de desarrollo tecnológico y de innovación de las empresas
	Déficit de cualificación que dificulta el relevo generacional de profesionales altamente cualificados

7. ANEXOS

a) Relación de Fuentes Analizadas

- ✓ B.O.E
 - Convenio General del Sector de la Construcción (2017)
 - Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

- ✓ Instituto Nacional de Estadística (I.N.E)
 - Clasificación Nacional de Actividades Económicas
 - Clasificación Nacional de Ocupaciones
 - Encuesta de población activa
 - Encuesta de Coyuntura del sector de la construcción (septiembre 2018)

- ✓ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
 - Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal
 - Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo nº 126/ Septiembre 2018

- ✓ SEPECAM
 - Indicadores básicos del mercado de trabajo (Enero/septiembre 2018)

- ✓ Consejo Económico y Social España
 - Informe El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico.

- ✓ Pacto por la recuperación económica Castilla La Mancha 2015/2020. Informe de seguimiento.

- ✓ Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
 - Formación programada empresas 2017 en Castilla La Mancha
 - Dinámicas sectoriales del Sistema Productivo (Primer y segundo trimestre de 2018)
 - Encuesta de formación en el empleo a empresas de 1 a 4 trabajadores en Castilla La Mancha
 - Encuesta de formación en el empleo a empresas de 1 a 4 trabajadores en el Sector de la Construcción

- ✓ Fundación Laboral de la Construcción
 - Informe sobre el Sector de la Construcción 2017: En el informe, elaborado por el Observatorio Industrial de la Construcción, se presentan los últimos datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte relativos a los alumnos matriculados en Formación Profesional de la familia de Edificación y Obra Civil, así como información relativa a los procedimientos de

acreditación y reconocimiento de la experiencia laboral convocados desde el año 2009. La información se muestra tanto a nivel estatal como por cada una de las comunidades autónomas.

- ✓ Observatorio Industrial de la Construcción.
 - Comportamiento del Sector de la Construcción (2016/2017)
- ✓ Informe Euroconstruct (Euroconstruct es un grupo independiente de análisis, especializado en la prospectiva del sector de la construcción, donde están representados 19 países europeos)
- ✓ Instituto de Tecnología de la Construcción de Cataluña
- ✓ Confederación Nacional de la Construcción
 - Informe anual del sector de la Construcción
- ✓ Centro Informativo de la Construcción (CIC)
- ✓ Cualificación y Formación en la industria de la Construcción, Observatorio
- ✓ Empleo en la construcción (Idealista) Artículo de investigación
- ✓ El Sector de la Construcción en España desde una perspectiva histórica 1985-2015 (Alba Sánchez Fouce) Trabajo Final de Grado presentado en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de La Coruña para la obtención del Grado en Economía.

▶ RELACIÓN DE PAGINAS WEB

- ✓ Instituto Nacional de Estadística (INE)
 - <http://www.ine.es/>
- ✓ INE: Mercado laboral
 - http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm
- ✓ INE: Encuesta de población activa (EPA)
 - http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0
- ✓ Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
 - <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>
- ✓ Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
 - <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- ✓ Encuesta de formación profesional para el empleo en empresas: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
 - <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/efpc/welcome.htm>
- ✓ Observatorio de las ocupaciones del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)
 - <http://www.sepe.es/contenido/observatorio/observatorio.html>

- ✓ Proyecto Hispalink
 - <http://www.hispalink.es>

b) Entrevista a expertos



ENTREVISTA EXPERTOS

Desde UPTA estamos realizando un estudio sobre las Necesidades Formativas en el colectivo de trabajadores autónomos en el Sector de la Construcción en Castilla La Mancha.

Nos interesa saber su opinión sobre la situación actual del sector y conocer distintas opiniones sobre las necesidades de formación y recualificación de los trabajadores autónomos en las nuevas demandas generadas en la construcción.

Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante.

1. DATOS GENERALES

1. DATOS EMPRESA:

- o Razón social
- o Dirección
- o Localidad, CP, provincia,
- o Teléfono
- o Mail
- o CNAE.
- o Actividad principal
 - Edificación residencial (construcción de viviendas)
 - Edificación no residencial (hospitales, colegios...)
 - Rehabilitación y mantenimiento (residenciales o no)
 - Edificación Civil (carreteras, canales....)
- o Año constitución
- o Número de trabajadores
 - De 1 a 9
 - De 10 a 49
 - De 50 a 99
 - Más de 100

2. DATOS CONTACTO: Cargo (categoría profesional)

- o Datos personales
- o Edad
- o Nivel estudios:
 - Ninguna titulación
 - Graduado Escolar/E.S.O/F.P. I
 - F.P. II/Ciclo Formativo Grado Medio
 - Ciclo Formativo Grado Superior
 - BUP/Bachillerato/BUP
 - Diplomatura Universitaria
 - Licenciatura Universitaria



2. SITUACIÓN DEL SECTOR

- Desde su punto de vista, ¿Cuál es la situación actual del sector de la construcción en Castilla La Mancha?

- ¿Cómo ha sido la evolución del mismo en los últimos años?

- ¿Cuáles son las perspectivas de futuro en el sector?



- ¿Cuáles han sido los principales cambios producidos en el sector y cómo han afectado al mismo?

- La forma que considera más adecuada para adaptarse a estos cambios ¿puede ser a través de la innovación y de la recualificación de los trabajadores? ¿Por qué?

3. TRABAJADORES Y FORMACIÓN

- Habitualmente el tipo de contratación que realiza es:

- Contrato fijo de obra
- Contrato para la formación
- Subcontratación
- Otros. Indicar cuales:



- En el cuanto a la contratación, ¿Qué perfil ocupacional (capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo) suele contratar?

- ¿Qué cualificación suelen tener los trabajadores contratados?

- En general, ¿Qué tipo de formación tienen los trabajadores?



- ¿Realizan formación habitualmente?

- En el caso de la contratación de trabajadores especializados en oficios (carpintería, canteros, cerrajeros, electricistas...), ¿encuentra dificultades para la contratación de los mismos? ¿Por qué?

- Considera que estos oficios se están perdiendo y que los profesionales de los mismos necesitan actualizar sus conocimientos? ¿Por qué?



- ¿Cree que es importante la formación de los trabajadores? ¿Por qué?

- ¿Ha realizado formación en los últimos tres años? En caso negativo, ¿Por qué?

- ¿Cómo detecta las necesidades de formación de los trabajadores?



- ¿Cuáles son los motivos principales para realizar formación? (innovación, recualificación, adaptación nuevas tecnologías, aparición de nuevos materiales y maquinaria)

- ¿Cuáles son los principales motivos que dificultan la formación?

- ¿Tiene algún inconveniente en colaborar con nosotros en el resto de fases del estudio?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

c) Modelo de cuestionarios



CUESTIONARIO

Desde UPTA estamos realizando un estudio sobre las Necesidades Formativas en el colectivo de trabajadores autónomos en el Sector de la Construcción en Castilla La Mancha.

Nos interesa saber su opinión sobre la formación que ha recibido en los últimos años, materias, modalidad, horario; y conocer en qué áreas o materias cree necesitar formación o estaría interesado en formarse con el objetivo de ampliar conocimientos y/o adaptarse a las nuevas demandas generadas en el sector.

Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante.

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos	
Razón Social	
Dirección	
Localidad	
CP, Provincia	
Teléfono	
Mail	
CNAE	

NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

	De 1 a 9 trabajadores
	De 10 a 49 trabajadores
	De 50 a 99 trabajadores
	Más de 100 trabajadores

EDAD: 1. Menor de 30 años 2. Entre 30 y 45 años 3. Mayor de 45 años

	Menor de 30 años		Entre 30 y 45 años		Mayor de 45 años
--	------------------	--	--------------------	--	------------------



SEXO: 1. Mujer 2. Varón

Mujer

Varón

PUESTO QUE OCUPA/OFCIO

CATEGORÍA PROFESIONAL:

<input type="checkbox"/>	Dirección
<input type="checkbox"/>	Mando intermedio
<input type="checkbox"/>	Técnico
<input type="checkbox"/>	Trabajador Cualificado
<input type="checkbox"/>	Trabajador no cualificado

NIVEL DE ESTUDIOS:

<input type="checkbox"/>	Sin estudios
<input type="checkbox"/>	Graduado Escolar
<input type="checkbox"/>	ESO, Bachillerado, COU
<input type="checkbox"/>	FP Grado Medio
<input type="checkbox"/>	FP Grado Superior
<input type="checkbox"/>	Diplomatura/Ingeniería Técnica
<input type="checkbox"/>	Licenciatura/Ingeniería

ACTIVIDAD PRINCIPAL

<input type="checkbox"/>	Edificación residencial (construcción de viviendas)
<input type="checkbox"/>	Edificación no residencial (hospitales, colegios...)
<input type="checkbox"/>	Rehabilitación y mantenimiento (residenciales o no)
<input type="checkbox"/>	Edificación Civil (carreteras, canales...)



1. ¿Ha realizado algún curso de formación en los últimos tres años?

 SI

 NO

2. En caso afirmativo, la formación recibida ha sido:

 Privada Subvencionada Otros _____

3. ¿Por qué motivos realiza o realizaría un curso de formación? (puede seleccionar más de una opción)

<input type="checkbox"/>	No realizo cursos
<input type="checkbox"/>	Para desarrollarme y perfeccionar mis conocimientos
<input type="checkbox"/>	Para promocionar dentro de la empresa
<input type="checkbox"/>	Por interés personal
<input type="checkbox"/>	Para no perder el puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Estoy obligado por ley
<input type="checkbox"/>	La empresa me lo exige

4. Razones por las que no realizaría un curso de formación: (puede seleccionar más de una opción)

<input type="checkbox"/>	Falta de información sobre la existencia de cursos
<input type="checkbox"/>	Impedimentos por parte de mi empresa
<input type="checkbox"/>	Dificultades para desplazarme al lugar de impartición
<input type="checkbox"/>	Motivos familiares
<input type="checkbox"/>	La oferta formativa no se adapta a las necesidades de mi empresa
<input type="checkbox"/>	Horarios incompatibles con el trabajo
<input type="checkbox"/>	No lo considero necesario
<input type="checkbox"/>	Coste económico de los cursos
<input type="checkbox"/>	No haber cubierto mis expectativas otros cursos realizados



En cuanto a la formación recibida:

5. ¿De qué materias eran los cursos que ha realizado?

CURSOS ESPECIFICOS DEL SECTOR	
	Albañilería
	Yesería/escayolista
	Estructuras de hormigón y metálicas
	Fontanería y climatización
	Aislamiento e impermeabilizaciones
	Instalaciones eléctricas
	Cantería y piedra
	Carpintería
	Pintura y papel
CURSOS TRANSVERSALES (FORMACIÓN GENERAL)	
	Gestión y administración
	Prevención de Riesgos laborales
	Medioambiente

6. ¿Cuál fue la modalidad en la que realizó los cursos?

	Presencial
	Teleformación
	Mixta

7. ¿Dentro de que horario realizó los cursos?

	Fuera de la jornada laboral
	En jornada laboral
	Ambas



8. Valore con una puntuación entre 0 (nada importante) y 5 (muy importante) los siguientes aspectos de la formación recibida:

	Interés en la materia de los cursos
	Calidad de los cursos
	Nivel de conocimientos adquiridos
	Posibilidades de aplicar lo aprendido en mi trabajo
	Me ha permitido adquirir nuevas habilidades
	He ampliado mis posibilidades de cambiar de puesto dentro de la empresa

En cuanto a la formación que le gustaría realizar:

9. ¿Cuál debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

	Presencial
	Teleformación
	Mixta

10. ¿Qué duración le gustaría que tuviese el curso?

	De 30 a 40 horas
	De 41 a 50 horas
	Más de 50 horas

11. ¿Cuál sería el horario más adecuado del curso?

	Mañana
	Tarde
	Mañana y tarde
	Fin de semana

12. Si es presencial, ¿cuántas sesiones a la semana?

	5 sesiones
	4 sesiones
	3 sesiones
	2 sesiones
	1 sesiones



13. Valore con una puntuación entre 0 (nada importante) y 5 (muy importante) aquellos aspectos que hacen que la formación sea útil y de calidad:

	Que la formación recibida contribuya a mi promoción y desarrollo profesional
	Que la formación recibida sea útil para mi puesto de trabajo
	Que existan actividades prácticas
	Que la información recibida al inicio del curso sea suficiente
	Que el grupo de alumnos tenga unos conocimientos previos similares
	Que los docentes sean cualificados y expertos en la materia

A continuación presentamos una relación de áreas formativas, seleccione aquellas que más le pueden interesar para su desarrollo profesional:

CUSOS ESPECIFICOS DEL SECTOR	
	Albañilería
	Yesería/escayolista
	Estructuras de hormigón y metálicas
	Fontanería y climatización
	Aislamiento e impermeabilizaciones
	Instalaciones eléctricas
	Cantería y piedra
	Carpintería
	Pintura y papel
CURSOS TRANSVERSALES (FORMACIÓN GENERAL)	
	Gestión y administración
	Prevención de Riesgos laborales
	Medioambiente
	Primeros Auxilios



OBSERVACIONES (Puede utilizar este espacio, si desea realizar cualquier sugerencia o aclaración)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

d) Ficha-guía acciones formativas realizadas



FICHA-GUÍA ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS

ACCIONES ESPECIFICAS DEL SECTOR	
ÁREA ALBAÑILERÍA	
Albañilería y asimilados	
Interpretación de planos	
Conceptos básicos sobre edificación	
Conceptos avanzados sobre edificación	
Nuevos materiales y elementos de la construcción	
ÁREA YESERÍA /ESCAYOLISTA	
Revestimiento de yeso	
Solados y alicatados	
Estucos y rotulación	
Aplicación del yeso con máquinas	
Revestimientos exteriores	
ÁREA ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN Y METÁLICAS	
Interpretación de planos	
Encofrados	
Ferrallado	
Trabajos de soldadura	
Cubiertas metálicas	
Trabajos de montaje de prefabricados	
ÁREA FONTANERÍA Y CLIMATIZACIÓN	
Nuevas tendencias en instalaciones de fontanería	
Nuevas tendencias en instalaciones de climatización	
Interpretación de planos	
Trabajos de redes de saneamiento y pacería	
ÁREA INSTALACIONES ELÉCTRICAS	
Conceptos generales sobre electricidad	
Domótica	
Nuevas tendencias en instalaciones eléctricas	
Electricidad, montaje y mantenimiento de instalaciones de alta y baja tensión	
ÁREA CANTERÍA Y PIEDRA	
Restauración y rehabilitación de piedra	
Técnicas de limpieza de fachadas	
ÁREA CARPINTERÍA	
Montador de estructuras de madera	



Protectores de la madera	
Recuperador de la madera	
Barnizado y lacado	
ÁREA PINTURA Y PAPEL	
Pintura especial: estucos	
Pintura especial: imitación	
Nuevos materiales en pinturas de interiores y exteriores	
ACCIONES TRANSVERSALES	
ÁREA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	
Gestión de personal y RRHH	
Aplicaciones informáticas	
Gestión de pymes	
Autocad	
Contabilidad general	
ÁREA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Nivel medio de PRL	
Nivel avanzado de PRL	
Seguridad y salud	
Primeros auxilios	
ÁREA MEDIOAMBIENTE Y CALIDAD	
Gestión medioambiental	
Auditoría de calidad	