



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

ANÁLISIS DEL PROCESO DE CUALIFICACIÓN EN EL
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
EN ARAGÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE
TRABAJO:
**Competencia y cualificación de los trabajadores de la
construcción**

Autor/es

Leonor Villaluenga Peña

Director/es

José Manuel Lasierra Esteban

Facultad de ciencias sociales y del trabajo/ Escuela de Relaciones Laborales
2015

INDICE	Pág.
I- PRESENTACIÓN	5
II- INTRODUCCIÓN	7
2.1. Objetivo	8
2.2. Metodología	9
2.3. Triangulación de la información	9
III- EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO.	17
3.1. Construcción, empleo y economía	17
3.2. Elementos singulares de la estructura organizativa de las empresas de la construcción	20
3.3. La calidad del trabajo en el sector de la construcción	23
IV- VIAS DE CUALIFICACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.	25
4.1. Marco legislativo de las cualificaciones	25
4.2. Los Procesos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC), en el sector de la construcción	28
4.3. Los datos de la cualificación en el sector	30
V- LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	33
5.1. Antecedentes de la Formación Profesional en España.	33
5.2. Estructura de la Formación Profesional Reglada en España	35
5.3. La Formación Profesional en la LOMCE	37
5.4. Objetivos europeos de la educación	39
VI- CONCLUSIONES Y LINEAS DE ACTUACIÓN	43
VII- BIBLIOGRAFIA	47
VIII- REFERENCIAS LEGISLATIVAS	51
ANEXO I- Datos del estudio de Impacto de la Formación recibida	53
ANEXO II- Grupo de discusión	67

I- PRESENTACIÓN

Desde que en el año 2005, comencé a trabajar en la Fundación Laboral de la Construcción, he visto como se han modificado mis percepciones sobre los trabajadores de la construcción. Mi área profesional está ligada a la formación, la cualificación de estos trabajadores. He podido conocer este ámbito desde diferentes puntos de vista: la impartición de formación, la gestión, la orientación, y constato que lo que mis compañeros de profesión y yo misma percibimos del sector y de sus trabajadores, no coincide con lo que la sociedad ve.

Actualmente ligada a la Formación Profesional Reglada, busco con más inquietud la manera de hacer visibles las necesidades de este colectivo de trabajadores. Observo cómo el sector de la construcción sigue ocupando un puesto relevante y como la cualificación de sus trabajadores impacta en nuestra sociedad, por lo que sin duda se hace necesario reflexionar sobre su consideración desde muchos ámbitos, especialmente desde el sistema Educativo, tradicionalmente alejado de este sector.

Partiendo de esta inquietud profesional y personal, este trabajo busca respuestas en torno a los conceptos de Competencia y Cualificación en relación a los trabajadores de la construcción, para lo cual persigue un objetivo que describimos en el siguiente punto, y se plantea una estructura que nos permite abrir diferentes vías cuyo propósito es extraer conclusiones concretas.

Este trabajo nos va a permitir por un lado profundizar en el sector de la construcción, así como conocer las vías de cualificación para sus trabajadores, con una especial atención al sistema de Formación Profesional.

II- INTRODUCCIÓN

Antes de abordar tanto el Objetivo principal como los objetivos secundarios de este trabajo, se hace necesario dedicar unas líneas para centrar los términos competencia y cualificación, dado que son el eje principal sobre el que gira nuestro trabajo.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define **la competencia profesional** como “El conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.

El sector de la construcción, como el resto, precisa de competencias profesionales, sin las cuales no es posible un buen desempeño y desarrollo profesional. No vamos a realizar un análisis exhaustivo de estas, pero sí queremos señalar que el sector precisa de profesionales competentes al igual que el resto de sectores y/o profesiones. Esta cuestión nos interesa especialmente dado que existe una percepción social en torno a los profesionales de los niveles productivos de este ámbito basada en la idea de que cualquiera puede trabajar en la construcción. Esta realidad ha configurado un perfil de trabajador muy singular y ha generado una dinámica que ha alejado del sector de la construcción de los mecanismos de cualificación, repercutiendo como veremos en el mercado de trabajo y en la economía.

Una Cualificación Profesional según La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional, es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Por tanto una persona cualificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.

Al igual que con la definición anterior, centrándonos en el sector de la construcción, cabe preguntarse dónde adquieren los trabajadores las Cualificaciones Profesionales que precisan sus diferentes oficios y profesiones. Para ello se hace necesario analizar las distintas vías que llevan a su consecución: La formación modular (que engloba los Certificados Profesionales, y la Formación Profesional Reglada), otros tipos de formación y la experiencia laboral.

2.1. OBJETIVO

Tras esta contextualización para establecer un enfoque adecuado sobre los términos de competencia y cualificación, el **objeto principal** de este trabajo se centra en profundizar en los conceptos de competencia y Cualificación de los trabajadores de la construcción en España y en particular en Aragón.

Pretendemos que este trabajo genere argumentos sólidos para seguir trabajando en la profesionalización del sector, así como elementos de reflexión útiles para todas aquellas personas, empresas e instituciones relacionadas con el contexto educativo y/o productivo cercano a este sector de actividad.

Para ello vamos a centrarnos en conocer los retos de futuro que tiene que abordar el sector y sus trabajadores y analizar las vías de cualificación, en especial la oferta de Formación Profesional.

El análisis que se llevará a cabo gira en torno a los siguientes **objetivos secundarios**:

- Entender porque en el sector de la construcción hay tantos trabajadores competentes sin cualificación.
- Analizar porque se asocia el trabajo en la construcción con una no necesidad de cualificarse, y a pesar de las altas remuneraciones sus trabajadores siguen estando desprestigiados.
- Conocer porque el sector de la construcción no resulta atractivo a los jóvenes y como estos se incorporan laboralmente al mismo.
- Comprender el valor que para las empresas de la construcción tiene la cualificación, conociendo el proceso de adquisición de competencias o formación en la propia obra.
- Analizar si la calidad del producto (las obras de construcción), está relacionada con la cualificación y competencia de sus trabajadores.

Atendiendo al planteamiento que acabamos de describir este trabajo se estructura en cuatro partes:

Primera: Empezamos en el **apartado III** viendo cuál es la situación del sector de la construcción tras el periodo de crisis iniciado en el 2007, se analizan elementos como su organización, aspectos que se han visto modificado durante los últimos años, y otros elementos que están relacionados con el nivel de cualificación de sus actores y el propósito de nuestro trabajo.

Segunda: A continuación el **apartado IV** va a analizar las distintas vías de cualificación existentes para sus trabajadores, especialmente relevantes en este sector donde hay un elevado número de trabajadores susceptibles de cualificación.

Tercera: En el **V apartado** mostraremos la situación concreta de la Formación Profesional respecto de este sector, la Educación y la construcción.

Cuarta: Finalmente, se presentan las principales conclusiones, en el **apartado VI** y propuestas de actuación en relación al objeto de nuestro trabajo.

2.2. METODOLOGIA

El presente trabajo, cuenta con el apoyo institucional de la Fundación Laboral de la Construcción, que como veremos a continuación nos ha aportado herramientas claves en esta investigación. La entidad nos ha facilitado información sobre las actividades relacionadas con nuestro objeto de estudio, especialmente en Aragón, ha permitido a profesionales colaboradores, contribuir con sus experiencias en este trabajo y ha sido especialmente relevante su apoyo para llevar a cabo un estudio sobre el impacto de la formación, una de las fuentes de información de este trabajo.

La Fundación Laboral de la Construcción trabaja desde 1992 para ofrecer a empresas y trabajadores la mejor formación y los mejores recursos en todos los ámbitos de la construcción, incluyendo prevención, sostenibilidad e innovación, y promoviendo siempre las mejores prácticas.

Su creación parte del Convenio General del sector de la construcción que en su Disposición Adicional, acuerda la creación de una Institución única y de ámbito estatal cuya *finalidad básica es prestar servicios encaminados a profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos en el sector de la construcción* y para ello se le encomienda el estudio, programación y desarrollo de los servicios a los trabajadores y empresas del sector, que a continuación se indican:

- Fomento de la Formación Profesional.
- Fomento de la investigación, desarrollo y promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo.
- Fomento de las actuaciones tendentes a la mejora del empleo y expedición y seguimiento de una cartilla profesional de la construcción para los trabajadores del sector.

2.3. TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Metodológicamente este trabajo se basa en la triangulación¹ de la información, tanto por parte de las fuentes de información (triangulación de datos)² como de las técnicas de recogida de información.

¹ El concepto de Triangulación según N.Denzin e Y. Lincoln - (Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (1998). *Entering the field of qualitative research*. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (Eds.), *Collecting and interpreting qualitative materials* (pp. 1-34). London: Sage Publications, pp. 1-34)- se refiere al uso de múltiples métodos, materiales empíricos, perspectiva y observadores para agregar rigor, amplitud y profundidad a cualquier investigación.

² Según Norman Denzin existen cuatro tipos de Triangulación:

1. Triangulación de datos
2. Triangulación de investigadores
3. Triangulación de teorías
4. Triangulación de metodológica

Para conseguir esta triangulación, presentamos a continuación las diferentes fuentes en las que hemos trabajado.

De cada una de ellas obtenemos datos de distinta naturaleza, que podemos contrastar y/o complementar, consiguiendo así elementos de análisis y reflexión que nos permiten profundizar sobre el propósito de nuestro trabajo.

Los datos obtenidos de estas fuentes son utilizados en los distintos apartados en los que se ha estructurado el trabajo.

- Partimos en **primer lugar** del análisis de la información que ya se recoge de manera sistemática y que se utiliza con otros fines, por parte de la mencionada entidad, y que consideramos aplicable a nuestro estudio. En base al objetivo principal de nuestro propósito se ha completado con fuentes secundarias, como datos estadísticos, o revisión de informes, y otros estudios relacionados con nuestros elementos de análisis.

Relacionados con el **entorno educativo** encontramos:

- Banco de España. (2013). Evolución del desajuste educativo entre la oferta y la demanda de trabajo en España. Boletín Económico.
- Consejo Escolar de Aragón. (2013). Informe sobre la Situación del Sistema Educativo en Aragón. Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.
- Consejo Económico y Social de Aragón. (2014). Prospectiva de empleabilidad Aragón 2025.

En lo referente al contexto propio del **sector de la construcción**:

- Fundación laboral de la Construcción (2008), Estudio del sector de la construcción, perspectivas de futuro, renovación generacional e inmigración. Instituto de empleo Aragonés
- García Serrano, C. (2012), Del Pasma al Marasmo: El sector de la construcción y su relación con la crisis de empleo. Estudios de Economía Aplicada, vol. 30, núm. 1, 2013 (PP. 163-182), Asociación Internacional de Economía Aplicada.

Finalmente en cuanto a las **políticas activas de empleo**:

- Observatorio para el Análisis y el Desarrollo Económico de Internet. (2015). Digitalización y políticas activas de empleo en España. AFI, Escuela de finanzas
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Ginebra.

También hemos analizado referentes Legislativos y referencias normativas , que marcan la limitación respecto al objetivo principal de nuestro estudio, ayudan a definir los términos y nos

muestran las líneas estratégicas sobre las que centrarnos. Especialmente relevantes son todos los relacionados con el contexto educativos, y las políticas activas de empleo.

Como ejemplo podemos nombrar, por ser referentes de actualidad:

- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

➤ En **Segundo lugar** hemos optado por utilizar un cuestionario de impacto de la formación.

Se trata de un estudio focalizado en uno de los últimos planes de formación de ámbito autonómico desarrollado por la mencionada entidad Fundación Laboral de la Construcción en Aragón.

El objetivo del estudio es analizar el impacto de los cursos realizados en el mercado de trabajo. Se busca identificar los puntos fuertes y débiles del plan de formación para el empleo, con el fin de mejorar las futuras ofertas formativas y establecer líneas de actuación futuras.

La información se ha obtenido de los alumnos que han realizado los cursos del mencionado plan.

El universo del estudio está formado por los 160 alumnos que han participado en once cursos, desarrollados entre enero de 2014 y marzo de 2015, en todos los casos financiados por el Gobierno de Aragón, en concreto los cursos han sido:

- Fábricas de Albañilería.
- Operaciones de Hormigón.
- Dos cursos de Operaciones Auxiliares de acabados rígidos y urbanización.
- Dos cursos de Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción.
- Gestión de residuos urbanos e industriales.
- Dos cursos de Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas.
- Actividades auxiliares de almacén.
- Operador de Grúa torre.

El procedimiento para la recogida de información ha sido contactar vía telefónica con el alumno al menos tres veces en diferentes franjas horarias y realizar una encuesta estructurada y cumplimentada por el encuestador on-line con el programa editor de encuestas *on-line Survey Monkey* (anexo I). En el caso de no contactar con el alumno, se envió la encuesta vía email, si el alumno dispone de correo electrónico.

Para construir el cuestionario e instrumentar la evaluación del impacto del programa de formación, se han seguido los siguientes pasos:

- I. Definir qué es lo que queremos estudiar con el fin de ver cuáles son los criterios que vamos a aplicar: analizar el impacto de los cursos en la mejora de la empleabilidad de los alumnos.
- II. Concretar los grupos de alumnos para la recogida de información, alumnos que han realizado los cursos pertenecientes a los planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados:
 - Plan de formación para el Empleo de Aragón correspondiente al año 2013. (8 cursos, plan completo)
 - Plan de formación para el Empleo de Aragón correspondiente al año 2014. (3 cursos, finalizados al menos dos meses antes de realizar el cuestionario)
- III. En función del objetivo señalado, se establecen los indicadores en base a los cuales se ha estructurado el diseño del cuestionario:
 - Conocer las razones por las que el alumno se interesó por el curso.
 - Conocer el impacto de la formación en el mercado de trabajo
 - Número de personas que se insertan
 - relación entre el trabajo y el curso
 - Conocer la trayectoria profesional de los alumnos una vez finalizado/ abandonado el curso
 - Conocer si el curso ofrece oportunidades laborales más allá de la contratación, sirviendo como herramienta de automotivación personal.
 - Tener información sobre lo que los alumnos piensan en función de sus experiencias laborales en relación a la titulación que consiguen
 - Tener información sobre lo que los alumnos piensan en función de sus experiencias laborales en relación a la titulación que consiguen
- IV. Los criterios establecidos para analizar en el estudio son:
 - Aplicabilidad de los conocimientos en el puesto de trabajo
 - Eficacia de la formación para conseguir un puesto de trabajo.
 - Pertinencia de la formación con el mercado laboral
 - Nivel de adquisición de habilidades para llevar a cabo lo que requiere la empresa en el puesto de trabajo.
 - Relevancia de la formación recibida para el alumno

- Satisfacción con la formación recibida
- V. Recopilar las variables a recoger en el cuestionario online y los indicadores que han aportado expertos en formación y evaluación de impacto de la entidad.
- VI. Diseño del cuestionario *online* (Anexo I), teniendo en cuenta que los alumnos van a ser entrevistados por teléfono en algunos casos o van a cumplimentar la encuesta online, a través de un enlace remitido por correo electrónico.

Para el diseño y la presentación del cuestionario se ha tenido en cuenta incluir:

- Una pequeña explicación y las indicaciones para la correcta cumplimentación.
- El diseño atractivo de preguntas y respuestas.
- Una disposición de la encuesta de manera adecuada y coherente, para que sea fácil su cumplimentación.
- El tratar de que la encuesta no fuera muy larga

Como ya hemos explicado los datos obtenidos con este cuestionario, se van utilizando a lo largo de los diferentes apartados en los que se estructura el trabajo, ilustrando así los elementos sobre los que se centra la redacción en cada momento.

No obstante hemos optado por facilitar los resultados del estudio en un anexo a parte, anexo I, donde además se puede ver el diseño *on line* del mencionado cuestionario.

El trabajo de campo se ha realizado del 30 de Marzo al 4 de Mayo de 2015.

Se ha desarrollado con la participación del Centro de Atención al Usuario (CAU) de la Fundación Laboral de la Construcción, que cuenta con encuestadores formados para la realización de encuestas vía telefónica y han contado con información específica de este estudio, previo al inicio del trabajo de campo.

En el siguiente cuadro se resume el trabajo realizado para la obtención de información y las respuestas obtenidas.

Cuadro 1.

CONTACTOS REALIZADOS	TOTAL	RESPUESTAS
	RESPUESTAS	COMPLETAS
Teléfonos erróneos sin correo	9	0
No interesados en la encuesta	9	0
Localizables	42	0
Comprometidos a cumplimentar	35	21
Encuesta completada por teléfono	65	65
Total general	160	86

- Para cerrar la triangulación de fuentes de información, en **tercer lugar**, hemos optado por realizar un Grupo de Discusión³ formado por expertos profesores de los cursos y profesionales especialistas del sector.

El Grupo de Discusión de expertos, se celebra el día 7 de mayo a las 15 horas en la sede de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) que la entidad tiene en Villanueva de Gallego, C/ Isaac Newton 10. Polígono Industrial San Miguel.

De un total de 15 expertos invitados, finalmente forman parte de este grupo 10 personas que cumplen con los siguientes requisitos previamente determinados:

- Participar en la actualidad o recientemente en cursos de formación en la FLC
- Estar profesionalmente ligado al sector de la construcción, como empresario, trabajador, técnico especialista.

Nos interesa la interpretación por parte de los expertos, de los datos obtenidos en el cuestionario de impacto, en concreto buscamos analizar en grupo, los objetivos secundarios planteados en el punto 2.1. por esa razón, hemos elaborado un guión adaptado a los mencionados objetivos, de esta manera, el guion nos asegura no dejarnos fuera ningún elemento que pueda ser relevante y también nos facilita la labor de ordenar posteriormente las ideas y discursos surgidos durante la sesión.

A modo de breve resumen respecto al grupo de discusión, podemos decir que:

- La participación fue muy alta y se cumplieron las expectativas planteadas.
- La información aportada por los participantes ha resultado muy valiosa, nos ha aportado puntos de vista singulares.
- La experiencia y conocimiento específico, tanto de los elementos claves del sector, como del contexto aula, han sido claves para aportar elementos que complementan y ayudan a entender los resultados obtenidos en el cuestionario.

Las opiniones y comentarios surgidos durante el grupo de discusión, se pueden encontrar entrecomillados, apoyando otros datos y elementos sobre los que giran los diferentes puntos de este trabajo.

³K. Lewin y colaboradores (Lewin, K. (1948) *Resolving social conflicts; selected papers on group dynamics*. Gertrude W. Lewin (ed.). New York: Harper & Row, 1948.) formalizaron la práctica de discutir en grupo las incidencias y desarrollos de seminarios sobre los procesos de grupo; estas discusiones, reflexiones y “discursos” sobre los seminarios fueron, poco a poco, conformando el grupo como una técnica de análisis, pero también como una herramienta de recogida y producción de información.

Al igual que hacemos con el cuestionario, se facilita en el Anexo II, la información obtenida de la sesión. Esta información la hemos elaborado desde de la transcripción de la grabación, hemos clasificado las opiniones e ideas, y las hemos dispuesto conforme a los objetivos con los que estamos trabajando.

III- EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y EL EMPLEO.

3.1 CONSTRUCCIÓN, EMPLEO Y ECONOMIA

Durante los últimos años de fuerte crisis, España como es conocido ha llegado a alcanzar una tasa de paro de las mayores de la zona Europea en el año 2012. Según el Instituto Nacional de estadística en el año 2012 con un 25, 77%.

El sector de la construcción ha sido uno de los sectores más señalado durante estos últimos años, al ser considerado un elemento significativo en relación a la ya mencionada crisis.

Dos factores nos ayudan a explicar este hecho.

- El efecto arrastre de la construcción, respecto a otros sectores y actividades indirectamente relacionados que se vieron abocados en la misma dirección.
- El gran número de trabajadores sin cualificar, lo que hizo que las listas de desempleados se incrementaran de manera muy significativa en uno de los perfiles calificados como de difícil inserción

La construcción fue un sector con una alta capacidad de absorción de mano de obra no cualificada en el repunte de actividad entre 2005 y 2009, convirtiéndose en un sector “refugio” desde el punto de vista ocupacional y siendo una opción para trabajadores sin cualificación.

A finales de 2011 se empezó a registrar una ralentización en el paulatino decaimiento del sector, este ritmo se mantiene durante los años 2012 y 2013.

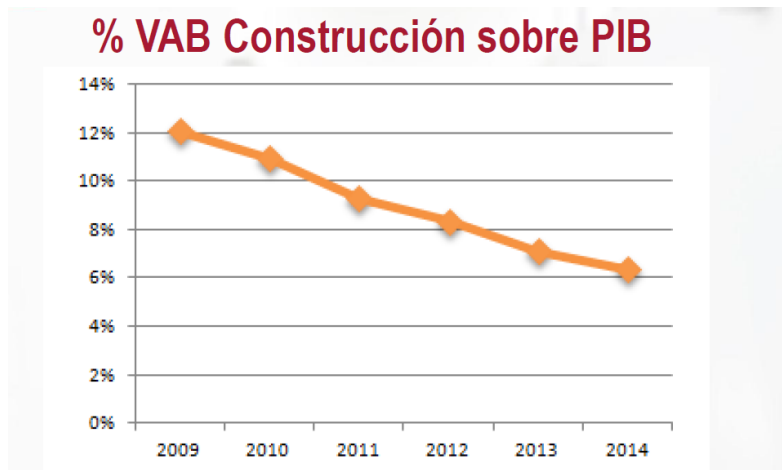
Hay que destacar que desde mediados del 2013, el sector no registra mas descenso en la actividad (podemos decir que ha tocado fondo).

Actualmente podemos observar tal y como consta, en la notas de prensa de 23 de abril de 2015, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, con los principales resultados de la Encuesta de Población Activa:

“La ocupación aumenta este trimestre en la construcción (30.300 más) y la Industria (2.300), y baja en los Servicios (135.400 menos) y la Agricultura (11.500). En el último año ha subido en los Servicios (334.900 ocupados más), la Industria (142.500) y la construcción (118.500) y ha descendido en la Agricultura (91.700 menos)”

Debemos considerar que el papel de la construcción, ha sido tradicionalmente muy relevante, tanto por la repercusión en la riqueza (PIB), como en el empleo, considerándose un sector de gran capacidad para arrastrar tanto en épocas de expansión como de crisis a otros sectores y actividades productivas.

Cuadro 2.



Fuente: Fundación Laboral de la Construcción. Datos Instituto Nacional de Estadística

Este vínculo entre la dinámica de la actividad y los precios en la construcción y los indicadores macroeconómicos del crecimiento económico general se ha observado con claridad en las dos últimas etapas expansivas (1986-1991 y 1996-2007).

Es cierto, que la construcción no es un ámbito con una capacidad exponencial en la creación de empleo, pero su volumen y características, la natural tasa de reposición de trabajadores que requiere, lo convierten en un ámbito crucial para la consideración de la ocupacionalidad.

El sector de la Construcción siempre ha estado muy unido a la actividad inmobiliaria, y esta a su vez lo ha estado con la economía, se asocian ambas actividades con la creación de empleo en el sector. Más allá de esta consideración hay que destacar que el sector de la construcción (como el sector agrícola, o el sanitario, por ejemplo), va a seguir existiendo. Esto es una realidad no sólo económica sino antropológica por el tipo de necesidad que cubre el resultado de este oficio

Antes y ahora, el problema de la construcción sigue siendo prácticamente el mismo y tiene que ver con la formación y la cualificación de los trabajadores. Se observa:

- Que los trabajadores que han mantenido el empleo con cierta estabilidad y continuidad han sido aquellos que mayor formación y cualificación poseen.

En el siguiente cuadro, podemos ver los datos del grupo que ha participado en el cuestionario de impacto de la formación realizado, se puede observar como en el grupo de desempleados sin ninguna prestación, el 37,7% se trata de personas sin titulación.

Cuadro 3.

		Sin titulación	Graduado Escolar	FP grado medio	Bachiller	ESO	FP grado superior	Diplomado	Licenciado	TOTAL
Ocupado por cuenta propia	N	0	0	0	0	1	2	0	0	3
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Ocupado por cuenta ajena	N	4	2	3	3	3	5	1	0	21
	%	19,0%	9,5%	14,3%	14,3%	14,3%	23,8%	4,8%	0,0%	100,0%
Desempleado cobrando subsido	N	1	1	6	1	1	2	0	0	12
	%	8,3%	8,3%	50,0%	8,3%	8,3%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Desempleado cobrando otro tipo de prestación	N	1	1	0	4	0	0	0	1	7
	%	14,3%	14,3%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	100,0%
Desempleado sin ninguna prestación	N	15	1	8	5	5	6	0	2	42
	%	35,7%	2,4%	19,0%	11,9%	11,9%	14,3%	0,0%	4,8%	100,0%
TOTAL	N	21	5	17	13	10	15	1	3	85
	%	24,7%	5,9%	20,0%	15,3%	11,8%	17,6%	1,2%	3,5%	100,0%

Fuente: Estudio de Impacto de la Formación. Fundación Laboral de la Construcción. Mayo 2015.

Uno de los principales problemas que endémicamente registra la construcción tiene que ver con la falta de un relevo generacional tanto cuantitativa, como cualitativamente desde el punto de vista de la cualificación.

Esto se ha visto agravado con la débil atención de la administración educativa en la planificación de la FP de Grado Medio de una manera acorde con la capacidad de absorción que el sector registra, como veremos más adelante en el apartado que analiza esta relación entre educación y construcción.

Lo antedicho contribuye a que siga existiendo la tradicional e injusta “mala imagen” que la construcción arrastra.

Algunos comentarios sobre este asunto del grupo de discusión son:

- “Los estereotipos, el albañil, el fontanero, es que los llevamos muy marcados, son profesionales residuales, te generan desconfianza”
- “Socialmente no está bien visto”
- “Cuando los niños juegan con elementos de la construcción, siempre decimos -Mira este va para ingeniero-, pero nunca lo relacionamos con otros oficios, culturalmente transmitimos que lo correcto es ser ingeniero o arquitecto”
- “Porque hay que trabajar y ensuciarse las manos, y requiere esfuerzo”

Entendemos que este hecho contrasta con el porcentaje de población ocupada que lo hace en el sector de la construcción, el cual sigue manteniendo una cuota muy reseñable, dado su peso específico en el cómputo ocupacional general, tanto a nivel estatal como de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Cuadro 4.

Ocupados por sector económico.

Aragón					
	Ocupados (miles)	Variaciones			
		Trimestre anterior		Mismo trimestre año anterior	
		Absoluta (miles)	Relativa (%)	Absoluta (miles)	Relativa (%)
Agricultura	31,1	2,2	7,61	3,7	13,50
Industria	103,8	5,7	5,81	12,3	13,44
Construcción	33,4	0,9	2,77	5,4	19,29
Servicios	356,3	-10,7	-2,92	2,3	0,65

España					
	Ocupados (miles)	Variaciones			
		Trimestre anterior		Mismo trimestre año anterior	
		Absoluta (miles)	Relativa (%)	Absoluta (miles)	Relativa (%)
Agricultura	717,4	-11,5	-1,58	-91,7	-11,33
Industria	2.441,1	2,3	0,10	142,5	6,20
Construcción	1.060,6	30,3	2,94	118,5	12,58
Servicios	13.235,7	-135,4	-1,01	334,9	2,60

Fuente: Encuesta de Población Activa. I Trimestre de 2015

3.2. ELEMENTOS SINGULARES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LAS EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Queremos dejar un apunte en este trabajo a una realidad que constatamos y a la que hace referencia el Capítulo 6 del informe PIAAC 2013, Educación, Conocimientos y Perfiles Ocupacionales, se refiere a uno de los colectivos más representativos de nuestra económica y con una gran capacidad de inmersión de trabajadores en sus empresas. Analiza este informe, datos sobre el número de Empresarios-Autónomos existentes en España (alto), asociado a los niveles formativo-educativos (medios-bajos). Según el mencionado informe estos empresarios para ser propietarios de sus empresas no se han tenido que someter a ningún proceso de selección.

El informe constata que cuando estos emprendedores han tenido que afrontar decisiones, sus competencias han sido insuficientes para evaluar los riesgos y problemas asociados a su actividad profesional.

Algunas de esas decisiones, tienen que ver con la inversión en capital humano, con la contratación, en definitiva con la manera de gestionar los recursos humanos de su empresa.

Si realmente se busca alcanzar unos niveles óptimos de calidad en el trabajo, se deben diseñar estrategias concretas que incidan sobre la formación de los trabajadores, incluyendo a la parte más productiva de la plantilla. Para conseguirlo es necesario que los máximos responsables también tengan la mejor formación.

Durante la sesión del Grupo de Discusión, varios de los intervinientes aludieron a esta realidad en el sector de la construcción donde la posibilidad de ganar mucho dinero facilitó la intrusión de personas sin preparación en los niveles de gestión, y organización, generando la falsa ilusión de que no era necesario tener ninguna cualificación, para ser empresario de la construcción:

- “Con el boom, mucho pensaron, me voy a montar una empresita y pensaban que era como hacer bocadillos de jamón, monto la empresa, gestiono gente de aquí, para allá, pero no tenían ni idea”
- “Conociendo a varios gestores que llevan grandes constructoras lo puedes comprender, varios de ellos, las competencias que tienen para estar en esos puestos tampoco son el teoría y entre comillas adecuadas”

Esta realidad sigue teniendo consecuencias en la actualidad; tanto las empresas como los trabajadores no son conscientes de las ventajas y beneficios que pueden obtener si los trabajadores tuvieran la adecuada cualificación. Las experiencias previas siguen teniendo un peso muy significativo en el sector, y resulta difícil invertir esta tendencia.

Algunas de las opiniones en relación a este tema:

- “Daría hasta risa que pidieran titulación, la gente dirá, pero bueno de que van”
- “Pensemos en las competencias de los empresarios, gente con mucho dinero y mucho poder que no les interesa que estén cualificados los albañiles, porque lo hacían por el dinero, en las épocas de mucho trabajo, hasta los aparejadores que estaban allí a mirar los presupuestos, estaban bajo un yugo mandados, quedaban fatal con los gremios, porque les prometían unos precios, luego eran otros, ósea que ¿A alguien le ha interesado darles competencias?”
- “Convenía que no estuvieran cualificados para que no cobraran, el dinero se quedaba en otro lado, una vez que te echan el siguiente entra por menos dinero”.

Hay que hacer también un apunte a la estructura organizativa del sector, que dominada por las grandes empresas, ha establecido un sistema basado en la subcontratación, donde la consideración hacia el capital humano está centrada en la concepción del ahorro de coste sin más valoración, los

sistemas de contratación basados mayoritariamente en el Contrato de Obra y Servicio, no establecen con los trabajadores un vínculo laboral, orientado hacia el desarrollo de sus carreras profesionales y esto tiene entre otras consecuencias las que señalamos.

1. Los trabajadores han experimentado en los últimos 40 años, como la relación competencia y **categoría laboral** ha desaparecido. Actualmente la categoría se utiliza para justificar la subida de salario, cuanto esta procede. Podemos apreciar esta consideración en las siguientes afirmaciones del Grupo de Discusión:

- “Yo pienso que tradicionalmente, la competencia se evaluaba por la categoría laboral, antes era muy difícil el subir de categoría”
- “Había menos demanda de personal y había gente muy competente, y ¿quién era muy competente?, pues un oficial de primera, ese era el trabajador modelo, había diferencias salariales también por categoría, pero luego hubo tanta demanda de personal, que hubo gente que realmente no eran oficiales, un oficial de primera es un maestro de su oficio, pero que paso, pues que había necesidad de personal y se asoció la categoría con el sueldo, les subían la categoría por pagarles mejor, pero no porque tener las competencias que requiere un oficial de primera”

2. Otro elemento a destacar tiene que ver con el hecho de que el sector anteriormente estaba más preparado para asumir la formación en obra que en la actualidad, el hecho de existir una relación laboral de absoluta confianza con los “Maestros Albañiles”, permitía la incorporación de los aprendices, según se comentó en el Grupo de Discusión:

- “Un maestro es un fenómeno, ahora no hay”
- “La gente se formaba a pie de obra, era el aprendizaje del día a día y luego la educación anterior, porque lógicamente un oficial si tiene que tener unas capacidades determinadas, tiene que tener un mínimo de saber hacer números, de saber trazar curvas”
- “En muchos sectores, tu llegabas y tenías que aprender un oficio, en la construcción esto se aprendía en la obra, uno enseñaba al otro, y empezabas de aprendiz, aprendiendo poquitas cosas, y siempre se ha dejado y eso era lo normal.
- “Mucha gente ahora ni es competente, ni le han dado la oportunidad de ser competente, ni le han enseñado bien”

En Aragón hoy en día las empresas se tienen que preparar para la incorporación de jóvenes, algunas empiezan a pensar en la figura del tutor de empresa para la incorporación de alumnos

en prácticas, pero es necesario también invertir en la formación de estos profesionales, forma parte del conocimiento perdido en las estructuras empresariales durante estos años de exceso.

3.3. LA CALIDAD DEL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Como último elemento de análisis en cuanto a las características del sector, comentar que la calidad del trabajo producido, se ha visto muy resentida, por todo lo comentado. La falta de competencia y cualificación, unida a la avaricia del sector ha provocado problemas en la calidad, que el sector asume con total tranquilidad, pero que para cualquier otro sector de actividad, atendiendo a los sistemas de certificación, sería elemento susceptible de investigación en profundidad.

Entre las opiniones vertidas sobre este asunto en el Grupo nos encontramos con:

- “Yo pienso que como se sujeta la casa, cometen crímenes y no pasa nada, yo he estado en adjudicaciones de instalaciones y veo cada cosa y pienso pero como puede ser que un jefe de obra no se esté dando cuenta, como permite que se haga esta instalación. Y da igual.
- “Da lo mismo viviendas de protección que chalets de 1 millón de euros, una pasada”
- Con la calidad se ha intentado rentabilizar, la normativa el código técnico es más restrictivo, con lo cual debemos cumplir requisitos de calidad y de construcción superiores a hace años, pero hay muchos recursos, para intentar a través del presupuesto reducir precios, el problema que tiene la construcción es que al final solo vemos la pintura de la pared, y lo que hay detrás está oculto.
- “Lo importante que es que la baldosa este bien cuando llegue el cliente, este limpia, cuadrada y que brille, lo que ocurre detrás de la baldosa...”
- “Te contrato como técnico, es mi solar y es mi dinero. ¿Qué tienes que hacer?, sacar toda la superficie útil posible, presupuesto, que cumplas a mínimos el código técnico y se acabó, ni mejor ni peor calidad, da igual, al final, siempre van a salir todos con el anuncio de primeras calidades, pero....”

IV- VIAS DE CUALIFICACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

El termino Cualificación, está estrechamente relacionado con el termino Calificación. Este último es el que permite determinar y estimar las cualidades. De tal manera para que alguien sea considerado cualificado, necesitamos de un sistema que lo califique, que le reconozca, esa cualidad.

En la práctica la cualificación se va a materializar en el reconocimiento de la misma a través de una acreditación y/o un Título.

En la actualidad tenemos dos vías de cualificación que nos permiten esa acreditación, y que a continuación vamos a abordar en relación con el objeto de nuestro trabajo:

1. La vía de la acreditación a través de Certificados de Profesionalidad
2. La vía de la acreditación a través de los títulos de Formación Profesional.

De esta segunda vía nos vamos a ocupar más en profundidad en el siguiente punto, pero existen fuertes conexiones entre ambas, desde los referentes normativos, que es inevitable en ocasiones referirnos de manera conjunta.

4.1. MARCO LEGISLATIVO DE LAS CUALIFICACIONES

En primer lugar debemos citar la Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo, donde en su exposición de motivos establece tres principios fundamentales que debemos tener presentes en base al objetivo de nuestro trabajo:

1. La exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos en todos los niveles del sistema educativo.
2. La necesidad de que todos los componentes de la comunidad educativa colaboren para conseguir ese objetivo
3. El compromiso decidido con los objetivos educativos planteados por la Unión Europea entre los que esta: “ Reforzar los lazos con la vida laboral, con la investigación y con la sociedad”

La Ley de Educación habla de la necesidad de concebir la formación como un proceso permanente, que se desarrolla durante toda la vida. Con lo cual, partiendo de este punto de vista (*long life learning*), hablamos de la necesidad de reconocimiento, puesta en valor y certificación formal del bagaje experiencial de los trabajadores a lo largo de su carrera profesional, en ocasiones complementada con procesos formativos no formales.

En este resumen sobre el marco legislativo de referencia, debemos citar la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que establece en su artículo 3 el siguiente mandato:

“Corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y previo informe de este Ministerio a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con, entre otras, la formación profesional ocupacional y continua en el ámbito estatal”.

El siguiente referente legislativo inexcusable viene determinado por la finalidad de **la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio**, que es la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional entendido como el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional y la evaluación y acreditación de las competencias profesionales. Desde aquí se establecen como instrumentos principales del sistema los siguientes:

- El Catálogo Nacional de las Calificaciones Profesionales que constituye la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de Formación Profesional y de los Certificados de Profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia; así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas. A su vez el propio catálogo, con la cobertura y amparo de la citada Ley Orgánica 5/2002 en su Artículo 8 establece que “los certificados de profesionalidad acreditan las cualificaciones profesionales de quienes los han obtenido y que serán expedidos por la Administración competente, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional”. En este sentido debemos de apuntar que los Certificados de Profesionalidad vienen agrupados en función de la familia profesional a la que se deben y a su vez también vienen agrupados en función del nivel académico y experiencial de los destinatarios, estableciendo una clasificación que va del Nivel I (nivel básico) al Nivel V.
- El **procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación** y registro de las mismas. Que posibilita a los trabajadores que han adquirido las competencias asociadas a su profesión durante su carrera profesional, obtener la correspondiente acreditación tras someterse al procedimiento establecido para este fin.

Nos encontramos con un elemento, hasta cierto punto inédito, que tiene que ver en primer lugar con la validación a través de las Cualificaciones y los Certificados de Profesionalidad de un modelo de referencia vinculado por un lado con el ámbito profesional, productivo y ocupacional; y por otro con el reconocimiento expreso y consensuado tanto por la administración laboral como por la administración educativa de la necesidad de poner en valor y certificar la experiencia profesional, por su transcendencia no sólo en el desarrollo cualitativo de empresas y trabajadores, sino también

por su capacidad vertebradora de una red laboral con una cualificación reconocida que de fe de su operatividad, y también de su presencia profesional.

Con estas premisas en Aragón mediante el Decreto 26/2005 de 8 de Febrero se creó la Agencia Aragonesa de las Cualificaciones Profesionales dependiente de la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente como organismo responsable del desarrollo del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de competencias.

La Agencia según su propia definición “debe actuar como instrumento técnico para promover la implantación de las acciones contempladas en el Plan Aragonés de Formación Profesional e impulsar las medidas de integración de los subsistemas de formación profesional, así como establecer procedimientos de colaboración con el Instituto Nacional de las Cualificaciones para la identificación y definición de las cualificaciones y sus niveles que den respuesta a las necesidades en los diferentes campos de la actividad productiva en nuestra Comunidad Autónoma”.

Desde su creación la Agencia puso en marcha de manera experimental varios Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias, Y los fines de este tipo de actuación se centran resumidamente en:

- Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas, garantizando la validez, la fiabilidad, la objetividad y el rigor técnico de la evaluación.
- Posibilitar que las personas capitalicen sus aprendizajes no formales a fin de estimular su progresión personal y profesional, facilitando la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo.
- Facilitar la incorporación a la formación a lo largo de la vida y el incremento de la cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con objeto de poder completar la formación conducente a un título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Resumiendo lo visto hasta ahora, si queremos ser profesionalmente cualificados, las primeras consideraciones a destacar son:

- Debe existir previamente la cualificación en el Catálogo Nacional (si no es así no será posible acreditar una cualificación)
- Formalmente debo dirigirme a la administración para que me sea acreditada. Existen dos organismos para ello, en ambos casos la ejecución depende de las CCAA:
 - Ministerio de Trabajo, a través de:
 - Certificados de Profesionalidad
 - Procesos de Evaluación, acreditación de Competencias

- El Ministerio de Educación:
 - Mediante los títulos de Formación Profesional.

4.2. LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS (PEAC) EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En concreto nos centramos en la familia profesional de Edificación y Obra Civil. Como ya hemos destacado se trata de un campo profesional tremendamente singular por la composición de su tejido socio-laboral, así como por la estructura empresarial y el modelo productivo sobre el que se ha desarrollado.

El sector se caracteriza por:

- La enorme capacidad de absorción de mano de obra, dado que un porcentaje importante no requería de un nivel competencial alto para poder incorporarse al mismo.
- Una alta rotación de trabajadores dada la especialización de los oficios por un lado y por otra dada la no permanencia de los centros de trabajo (un centro de trabajo en una obra en construcción desaparece en el momento que esta finaliza).
- La ya mencionada subcontratación en cadena como sistema de organización productiva.
- Una falta de respuesta en la formación y aporte de profesionales cualificados, dado que el sistema educativo reglado a través de la FP no da respuesta.

Como consecuencia tenemos un importante grupo de trabajadores con una experiencia profesional acumulada muy importante, pero con una falta de visibilidad y reconocimiento muy significativa, lo cual supone que el actual modelo de evaluación y acreditación de competencias aparezca como una herramienta muy importante que va a permitir poner en evidencia a los profesionales cualificados frente aquellos que no lo son.

Según se comentó en el Grupo de discusión de expertos “No ha existido hasta ahora una formación o una ruta adecuada para adquirir esas competencias a través de la formación, sino que siempre se han adquirido a través de la experiencia en el tajo”

Durante los años 2012 - 2014 la Fundación Laboral de la Construcción, colabora junto con la Agencia Aragonesa de las cualificaciones en varios Procesos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC), de la familia profesional de Edificación y Obra civil, para que los trabajadores con experiencia en el sector puedan acreditarla a través de los correspondientes Certificados de Profesionalidad.

Es importante señalar que los mencionados Certificados de Profesionalidad, se estructuran en tres niveles de cualificación, y estos niveles están relacionados con unos requisitos de acceso en caso de querer obtener esa cualificación por la vía de la formación.

El nivel I exige saber leer y escribir, el nivel II, estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, y el nivel III Bachillerato o equivalente.

Sin embargo el sistema prevé la posibilidad de escalar de un nivel a otro, si se acredita estar en posesión de un certificado del nivel inmediatamente anterior, con la condición de que sea de la misma familia profesional.

Queremos hacer una llamada de atención por su relevancia a este asunto, dado que en la familia profesional en la que estamos trabajando, un porcentaje de trabajadores muy alto no pueden acceder a cursos de Certificados de Profesionalidad de nivel 2 y 3 al no poder acreditar los requisitos mínimos exigidos de formación acreditada.

De ahí nuestro interés en centrarnos en los Certificados de Nivel 1, son la vía de acceso al sistema de cualificación para un gran número de trabajadores que han adquirido competencias en el puesto de trabajo.

Por eso destacamos la importancia de se lleven a cabo PEAC en esta familia profesional, significa dar la posibilidad a muchos trabajadores de poder acreditar su experiencia a través de Certificados de Profesionalidad de nivel 1, abrirles el acceso al sistema de cualificación.

En resumen permite:

- Acceder al sistema de cualificación, a trabajadores que se encontraban excluidos, pero que han adquirido sus competencias en el puesto de trabajo.
- el hecho de tener un Certificado de Profesionalidad, además de ser un elemento a considerar desde el punto de vista de la empleabilidad del propio sujeto, también es un factor clave para tener acceso a la formación. e incluso para poder cambiar de sector de actividad si fuera el caso.
- El sistema está diseñado para que una vez consigas un certificado de un determinado nivel, puedas en ese nivel de cualificación realizar formación en cualquier familia profesional, lo que permite a los trabajadores poder cambiar de sector de actividad, conocido como recolocación de los trabajadores, muy complicada para los trabajadores sin cualificación.

En el Grupo de discusión, se realizó un análisis de los datos de impacto recogidos del cuestionario que realizamos a los alumnos y uno de los expertos argumento, “El 50% de nivel 3 se han colocado. Aquellos que tienen competencias de nivel 3 y que además se suben a la carretilla...”

Además como hemos comentado al inicio de este apartado, existe una concordancia entre las Unidades de Competencia⁴ que forman parte de los Certificados de Profesionalidad y la consecución de títulos de Certificado de Profesionalidad y de títulos de Grado Medio o Superior, por lo que dependiendo de las características individuales de aquellas personas que participen en el PEAC, se pueden plantear varias opciones para volver a contactar con el mundo de la formación dirigida a trabajadores en activo o desempleados que quieran abrirse incluso a otras familias profesionales.

4.3. LOS DATOS DE CUALIFICACIÓN EN ARAGON

A continuación vamos podemos ver los datos de los trabajadores de la construcción⁵, que en Aragón, entre 2011 y el 2014, se han cualificado, entendiendo como tal que han obtenido la correspondiente acreditación según los procesos referenciados anteriormente:

- Han finalizado procesos formativos asociados a Certificados de Profesionalidad
- Se han sometido a procesos de Evaluación y acreditación de competencias
- Han titulado en Procesos de Formación Profesional

Cuadro 5.

Año académico	FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA	CURSOS DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
2012-13	11	40	107
2013-14	21	141	
2014-15	39	216	

Fuente: Elaboración propia, datos Fundación Laboral de la Construcción. Mayo 2015.

En febrero de 2015, en Aragón hay 503.000 Afiliados a la Seguridad Social.

En el cuadro VI, podemos ver la media de ese mismo mes por sectores de actividad, a nivel estatal, donde se observa que el sector de la construcción en séptimo lugar, acoge a más del 5% de los afiliados. Si calculamos un 5% de este total, nos encontramos con más de 25.000 afiliados al sector de la construcción en la Comunidad Autónoma de Aragón.

⁴ La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

⁵ Al hablar de trabajadores de la construcción en este apartado, estamos refiriéndonos a aquellas trabajadores que tienen cabida en el contexto de una obra de construcción, ampliando la actividad propia del sector a otras familias profesionales relacionadas, en concreto abarcamos: Edificación y obra civil, energías renovables, transporte y mantenimiento de vehículos

Al comparar esa cifra con el número de trabajadores de la construcción que se han cualificado entre las diferentes vías existentes, en total 575 desde el año 2012 hasta la actualidad, como muestra el cuadro V, es fácil entender que hay un desajuste muy significativo, hablamos de un 2,3% de trabajadores cualificados en el sector de la construcción.

Cuadro VI

SECTOR ACTIVIDAD	MEDIA FEBRERO 2015	% SOBRE EL TOTAL
Comercio; Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	2.145.808	17,41
Industria Manufacturera	1.615.034	13,10
Actividades Sanitarias y Servicios Sociales	1.309.209	10,62
Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	1.078.559	8,75
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria	1.034.795	8,40
Hostelería	952.557	7,73
Educación	777.677	6,31
Construcción	647.160	5,25
Actividades Profesionales Científicas y Técnicas	621.430	5,04
Transporte y Almacenamiento	583.630	4,74
Información y Comunicaciones	377.887	3,07
Actividades Financieras y de Seguros	325.362	2,64
Otros Servicios	293.263	2,38
Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	204.670	1,66
Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos y Descontaminación	126.962	1,03
Actividades Inmobiliarias	75.636	0,61
Agricultura, Ganadería, Caza, Selvicultura y pesca	52.036	0,42
Actividades de los Hogares, Personal Doméstico, Productores de Bienes y Servicios para uso Propio	45.216	0,37
Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire acondicionado	35.937	0,29
Industrias Extractivas	18.030	0,15
Actividades de Organizaciones y Organismo Extraterritoriales	3.026	0,02
TOTAL	12.323.885	100,00

Fuente: Elaboración propia. Datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

V- LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.

Existen tres modelos clásicos, referentes, en relación a la Formación profesional.

- El modelo liberal de mercado (Gran Bretaña)
- El modelo francés de regulación por el Estado
- El modelo corporativo y dual Alemán

Nuestro actual modelo está condicionado por la debilidad de los inicios de la industrialización española, muy concentrada en el País Vasco y Cataluña, y las turbulencias políticas y sociales del siglo XIX, lo que no permitió el desarrollo de un sistema de formación profesional propiamente dicho. Las escasas empresas industriales de la época aprendieron a construir «en casa» la cualificación que necesitaban, sin una contribución significativa ni del Estado, como en el modelo Francés, ni de las organizaciones corporativas empresariales (gremios y cámaras) como en el modelo Alemán.

Algunas consideraciones previas claves para poder abordar este apartado que desarrollamos a continuación.

1. El **Proceso Educativo** es aquel que permite a una persona adquirir capacidades instrumentales para conocer e interpretar en un contexto determinado “saber”.
La formación facilita competencias asociadas al desarrollo de una profesión, no sólo laboralmente hablando, nos referimos al “Saber hacer”.
2. Al hablar de **Formación Profesional**, nos referimos al proceso de formación, asociado a una profesión concreta, y los enfoques desde esta perspectiva son muchos:
 - Formación Profesional Inicial. Que te permite iniciarte en un oficio o profesión
 - Formación Profesional Continua. Formación en diferentes etapas de la vida profesional, actividades formativas que permiten la renovación, una puesta al día profesional (Tissot, 2004)
 - Formación no formal, no acreditable tal y como hemos contemplado en el apartado anterior conforme al Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional
 - Formación Informal, sin someterse a ningún proceso formativo concreto.
3. Cuando hacemos referencia a la Formación Profesional Reglada, se trata del Sistema de Formación Profesional Español, consolidado a partir de la aplicación de la Ley Orgánica General del Sistema Educativo, en adelante LOGSE.

De tal manera que nuestro modelo de Sistema de Cualificaciones, que relaciona educación, formación, sectores productivos ha terminado dando lugar a los conceptos de formación formal, no formal, e informal.

Configurándose una oferta formativa, en la que destacamos:

- **Formación para desempleados.** Se trata de la oferta que responde a las políticas sociolaborales, y se configura con cursos tanto modulares del sistema de cualificaciones, como específicos de diferentes sectores productivos, y que buscan dar respuesta a objetivos concretos de los propios organismos que gestionan, financian y/o subvencionan estos programas. En la actualidad muy vinculados por exigencias de la Administración a programas de Certificados de Profesionalidad.
- **Formación continua,** dirigida a trabajadores en activo. Se trata de cursos que buscan especializar, son actuaciones formativas concretas, que permiten a los trabajadores acreditar conocimientos puntuales que demandan las empresas.

En los cursos de formación continua los programas formativos no tienen por qué estar relacionados con el catálogo de las cualificaciones.

Se articula esta oferta formativa por dos vías:

- A través de la Formación de demanda (a iniciativa de la propia empresas)
- Y por otro lado la formación de oferta (a iniciativa de agrupaciones sectoriales, intersectoriales, que dirigen la oferta a un colectivo concreto).

Queremos dejar constar en este apartado la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, de la que podemos destacar las siguientes novedades:

- Los agentes sociales dejarán de ser titulares de planes de formación
- Creación del cheque formación
- Los agentes sociales participarán en la planificación, programación y difusión de la formación a través de estructuras paritarias sectoriales
- Requisito de acreditación / inscripción de entidades
- Se prohíbe la subcontratación en todas las iniciativas de formación
- Planes de oferta para trabajadores ocupados
 - Atenderán a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a ésta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal.

- Apuesta por Certificados de Profesionalidad y por el reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.
- Planes de oferta para trabajadores desempleados
 - Se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los SPEs conforme a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
 - En el diseño, programación y difusión, habrá un informe preceptivo no vinculante de los agentes sociales.
 - Prioridad a desempleados con bajo nivel de cualificación y preferentemente Certificados de Profesionalidad.
- Formación programada por las empresas
 - Las empresas podrán desarrollar la formación para sus propios trabajadores.
 - Cualquier empresa de un grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo.
 - Si se encomienda la organización a una entidad externa, la impartición la realizará una entidad acreditada y/o inscrita.
 - La organización y la impartición no podrán ser objeto de subcontratación

En todos los casos lo que queremos destacar es que los diferentes planes de formación en ocasiones están destinados a cumplir objetivos, fuera de los intereses de los propios trabajadores/ individuos y esto no ayuda especialmente a los jóvenes a determinar sus opciones, es realmente confuso y a pesar del tiempo transcurrido (desde que se implanto este sistema), los trabajadores/ alumnos no tienen claro, el fin de los cursos desde el punto de vista de la cualificación y/o acreditación de la formación realizada.

Esta realidad es aún si cabe más apreciable en el sector al que nos referimos, dado que el propio sector tradicionalmente ha asumido la formación de sus trabajadores, pero sin consolidar el proceso a través de la correspondiente cualificación, dada la escasa oferta existente bajo la denominada Formación Formal o Reglada, por lo que muchos trabajadores, finalizada su relación contractual, se han encontrado fuera del sistema, en ocasiones con cursos realizados que solo tienen interés en un puesto de trabajo o empresa concreta, y que al estar fuera del sistema de cualificación carecen de valor fuera de ese contexto.

5.2. ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA EN ESPAÑA

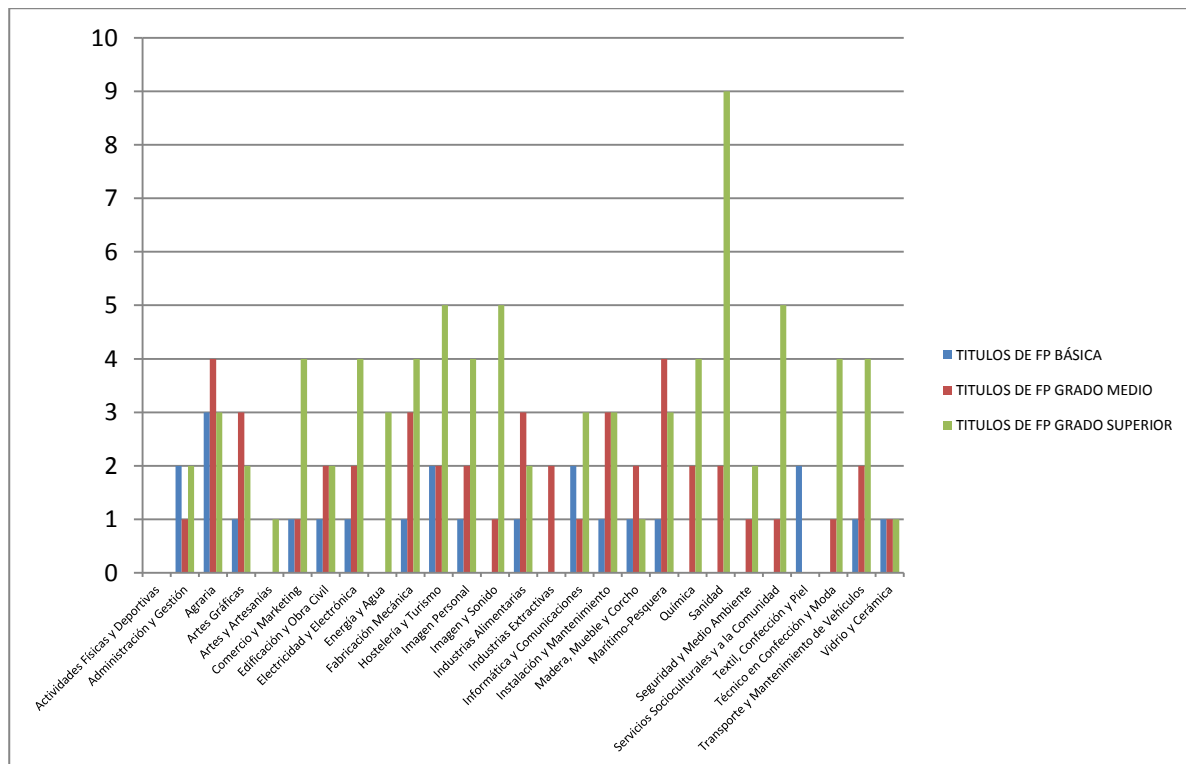
Dos elementos claves en torno a los cuales se estructuran nuestra Formación Profesional Reglada, los distintos niveles y las 27 familias profesionales existentes hasta el momento.

Cuando hablamos de los niveles, estos son:

- Títulos de Formación Profesional Básica, dirigida especialmente a jóvenes que no han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (como requisito Inicial de acceso se exige que el orientador del centro derive al alumno a un oficio o profesión concreto), y que les permite iniciarse profesionalmente en el mercado laboral ligados a un oficio.
- Títulos de Grado Medio, dirigidos a jóvenes que titulan en ESO, o superan la prueba de acceso, y quieren formarse con una cierta capacidad de desempeño y autonomía en un oficio o profesión.
- Títulos de Grado Superior, dirigidos a aquellas personas (jóvenes y no tan jóvenes), que buscan una formación más específica y con unas competencias de gestión más elevadas, pero asociadas igualmente a un oficio o profesión.

Y en relación a las familias profesionales, podemos verlas en el siguiente gráfico, que además nos ofrece una relación con el número de títulos desarrollados para cada una de ellas, así como los diferentes niveles formativos.

Cuadro 7.



Fuente: Elaboración Propias. Mayo 2015. Datos <http://www.todofp.es/>

Ya hemos comentado que uno de los propósitos de la Formación Profesional, es adaptar la oferta a los requerimientos de los diferentes sectores de actividad.

Si atendemos a continuación a los datos que nos muestran la evolución del Producto Interior Bruto en nuestro país, cuadro 8, así como a su representatividad en el mismo de los diferentes sectores de actividad, hay dos elementos de reflexión a destacar:

- Por un lado el desajuste de estructura existentes, entre las familias profesionales y los sectores de actividad
- En segundo lugar la falta de proporcionalidad en el número de titulaciones en alguna familia profesional, respecto a los sectores de actividad. Cuadro 7.

Cuadro 8.

ESPAÑA

Producto interior bruto a precios de mercado y valor añadido bruto a precios básicos por ramas de actividad

Precios corrientes

Tabla 3. Estructura porcentual

Divisiones NACE rev.2	A*10		2010 (P)	2011 (P)	2012 (P)	2013 (A)	2014 (1ª E)
PRODUCTO INTERIOR BRUTO A PRECIOS DE MERCADO			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
01-03	A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,3	2,3	2,2	2,5	2,3
10-33	B, E	Industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	15,7	16,0	15,8	16,1	16,0
41-43	C	- De las cuales: Industria manufacturera	12,2	12,4	12,1	12,1	12,0
45-56	F	Construcción	8,1	6,9	5,8	5,2	5,1
58-63	G, I	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	20,6	21,2	21,9	21,8	21,9
64-66	J	Información y comunicaciones	4,0	4,0	4,1	3,8	3,6
68	K	Actividades financieras y de seguros	4,1	3,8	3,9	3,4	3,5
69-82	L	Actividades inmobiliarias	9,3	10,0	10,6	10,9	11,1
84-88	M, N	Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	6,6	6,8	6,8	6,7	6,7
90-98	O, Q	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	17,1	17,1	16,9	17,0	17,0
	R, U	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; reparación de artículos de uso doméstico y otros servicios	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0
Valor añadido bruto total			91,6	91,9	91,9	91,4	91,2
Impuestos netos sobre los productos			8,4	8,1	8,1	8,6	8,8
PRODUCTO INTERIOR BRUTO A PRECIOS DE MERCADO			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(P) Estimación provisional

(A) Estimación avance

(1ª E) Primera estimación

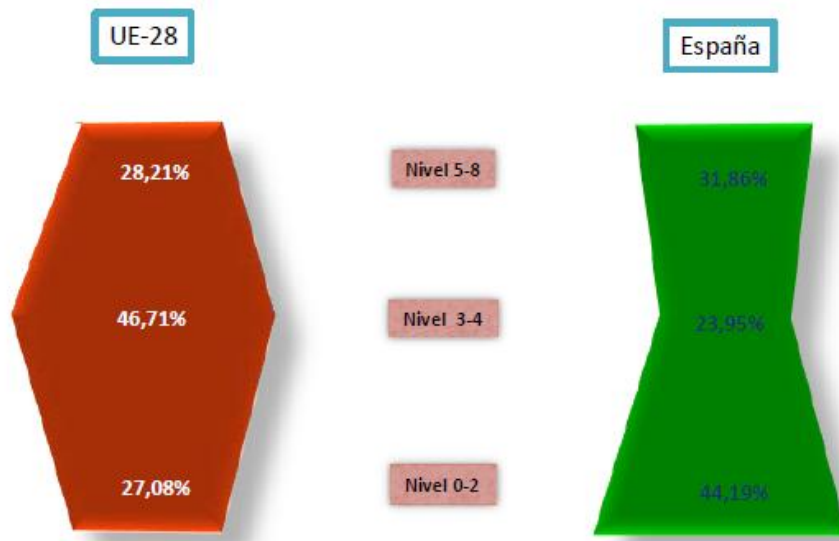
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

5.3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA LEY ORGANICA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA (LOMCE)

Abordamos en este apartado la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, más allá de la polémica que la rodea a esta Ley desde su aprobación, queremos destacar que en su exposición de motivos, dedica un apartado a analizar las diferencias entre el sistema educativo español y el entorno europeo, estas diferencias se agudizan de manera significativa en la Formación Profesional, lo que inevitablemente tiene una repercusión directa en la empleabilidad de los jóvenes y en la economía de nuestro país.

Cuadro 9.

Nivel de estudios de la población adulta de 15 a 64 años, España y UE-28
Datos Eurostat correspondientes al tercer trimestre de 2014



Fuente: Ministerio de Educación, cultura y deporte. Informe de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades

Los niveles de educación se desglosan según la Clasificación Nacional de Educación (CNED-2000) y su correspondencia con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE-97):

- Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.
- Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria, y postsecundaria no superior.
- Nivel 5-6: 1º y 2º ciclo de educación superior, y doctorado.

Por lo que atendiendo al gráfico, vemos claramente que el sistema español, se encuentra muy alejado del referente europeo especialmente en los niveles 3 y 4.

Con estos datos la promoción de la Formación Profesional, se convierte para España en un objetivo estratégico tal y como reconoce la propia LOMCE.

Se plantea la necesidad de modernización la oferta de Formación Profesional, para adaptarla a los requerimientos de los diferentes sectores productivos. Para lo cual es necesario implicar a la parte empresarial.

En este contexto hablamos de la Formación Profesional Dual, se trata de un sistema de formación que combina el aprendizaje entre la empresa y el centro de formación.

En el año 2014 aparece el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, con el objetivo de dar respuesta a esta necesidad y permitir así su puesta en marcha.

Sin embargo y pesar de perseguir esa adaptación a los requerimientos de los sectores de actividad, constatamos con el grupo de discusión que en el sector de la construcción, este logro está aún muy lejos.

- “El mundo educativo, lleva muchos años alejado del sector de la construcción y en los niveles productivos a los que nos estamos refiriendo el profesorado, no está preparado para asumir esta formación.”

De tal manera que como ya hemos mencionado este Sector especialmente sensible a los ciclos económicos, no ha tenido la respuesta por parte del sistema educativo/formativo, adaptada a sus necesidades de capacitación de mano de obra.

Consideramos que este es un elemento de reflexión importante, de tal manera que preocupa que la oferta formativa dirigida al sector de la construcción, especialmente en la Formación Reglada, sea prácticamente inexistente. Este hecho contribuye a que se siga asociando el trabajo en el sector con una no necesidad de cualificación (por no existir).

Algunas opiniones vertidas en el grupo de discusión van en esta línea: “Si no sirves para estudiar, a trabajar en la construcción”, generándose una imagen muy negativa, de desprestigio hacia unos oficios tradicionalmente reconocidos (por la representatividad en el PIB), y necesarios en el contexto de cualquier sociedad, esto hace que el trabajar en la construcción no sea una opción, sino la consecuencia de un fracaso escolar, o de otro tipo de situaciones personales y/o familiares que condicionan a un individuo (carencia de recursos, necesidad de empezar a trabajar, emigración, etc.) y contrasta con la realidad.

5.4. OBJETIVOS EUROPEOS DE LA EDUCACIÓN

Uno de los objetivos del Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación adoptado por el Consejo de Ministros de la Unión Europea en 2009, es promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa. Respondiendo a estos objetivos, revisamos nuevamente la exposición de motivos de la LOMCE, nos encontramos con el siguiente texto:

“Una sociedad más abierta, global y participativa demanda nuevos perfiles de ciudadanos y trabajadores, más sofisticados y diversificados, de igual manera que exige maneras alternativas de organización y gestión en las que se primen la colaboración y el trabajo en equipo, así como propuestas capaces de asumir que la verdadera fortaleza está en la mezcla de competencias y conocimientos diversos. La educación es la clave de esta transformación mediante la formación de personas activas con autoconfianza, curiosas, emprendedoras e innovadoras..... El sistema educativo debe posibilitar tanto el aprendizaje de cosas

distintas como la enseñanza de manera diferente..... Las habilidades cognitivas, siendo imprescindibles, no son suficientes; es necesario adquirir desde edades tempranas competencias transversales, como el pensamiento crítico, la gestión de la diversidad, la creatividad o la capacidad de comunicar, y actitudes clave como la confianza individual, el entusiasmo, la constancia y la aceptación del cambio. La globalización y el impacto de las nuevas tecnologías hacen que sea distinta su manera de aprender, de comunicarse, de concentrar su atención o de abordar una tarea.....”

para lo cual se recomienda a los países miembros que el porcentaje de abandono temprano de educación sea inferior al 10%, objetivo que también persigue Aragón. Reducir el abandono temprano de la educación y/o formación , significa aumentar el número de jóvenes que al finalizar la E.S.O, continúan estudiando y finalizan el bachillerato o los ciclos de Grado Medio de Formación Profesional.

El caso Español se hace necesario destacar la realidad de aquellos jóvenes que no titulan en E.S.O y que no pueden cursar ciclos formativos, por lo que este hecho nos sitúa aún más lejos del objetivo. En la siguiente tabla podemos ver el porcentaje de población de 15 a 29 años que ni estudia ni trabaja, donde es significativo el dato de aquellos jóvenes que no alcanzan el nivel equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria.

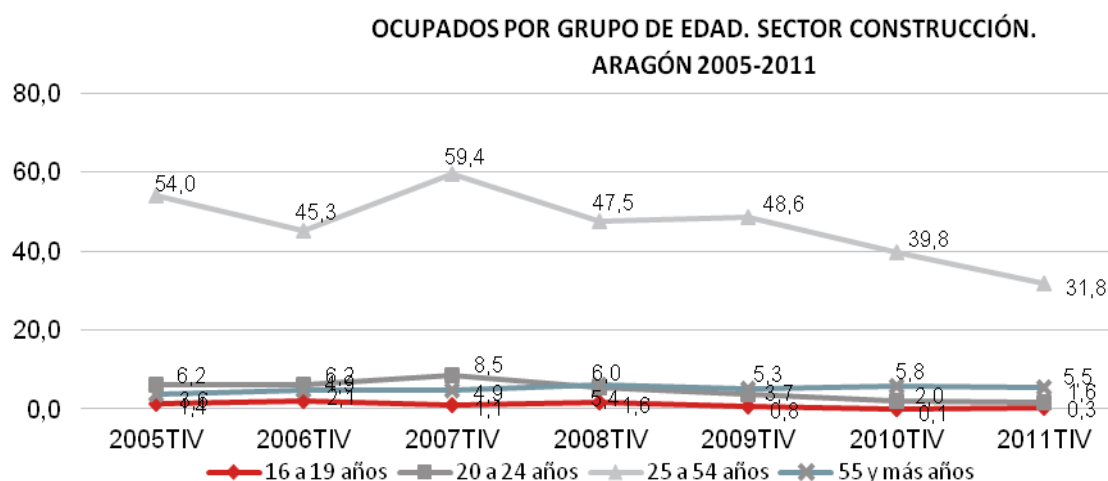
Cuadro 10.

	2012			2013			2014		
	Total	Inferior a 2.ª etapa E. Secundaria	2.ª etapa E. Secundaria y Superior	Total	Inferior a 2.ª etapa E. Secundaria	2.ª etapa E. Secundaria y Superior	Total	Inferior a 2.ª etapa E. Secundaria	2.ª etapa E. Secundaria y Superior
Total	22,2	28,3	16,3	22,5	28,2	16,9	20,7	30,1	15,5
Hombres	22,8	28,2	16,3	22,8	28,2	16,5	20,5	29,1	14,7
Mujeres	21,6	28,5	16,3	22,1	28,3	17,2	20,9	31,4	16,1

Fuente: Encuesta de población activa

Durante los años del Boom económico en la construcción, se habló mucho de los jóvenes que dejaban los estudios atraídos por los elevados sueldos en este sector, sin embargo si analizamos la estructura de la población ocupada en el sector, veremos que la presencia de jóvenes en el mismo es poco significativa, los jóvenes entre los 16 y los 19 años en el año 2006, año de mayor crecimiento en el mismo fue de 2100 trabajadores en España, y el tramo entre los 20 y los 24 fue de 5000, en el 2008, esto significa que muy pocos jóvenes abandonaron sus estudios por el oportunismo de la construcción.

Cuadro 11.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por estas razones entendemos que existen otras causas al hecho constatado del abandono escolar. Lo que es cierto es que esta realidad nos impide alcanzar los objetivos educativos, tanto en el ámbito Europeo, como Autonómico, el hecho de no incorporar a uno de los sectores productivos más representativos de nuestra economía significa que un alto porcentaje de la población sigue quedando fuera del alcance de cualquier plan que se ponga en marcha.

En esta línea podemos ver como los resultados del cuestionario de impacto respecto a las edades y los niveles de estudio responden también en esta línea.

Al analizar los resultados por grupos de edad, observamos que el grupo de alumnos más jóvenes, es el más numeroso en la categoría de “Sin Titulación”.

Llama la atención el grupo que se encuentran entre los 35 y 45, son trabajadores de la construcción, con una experiencia relativamente larga en el sector y que han sufrido las consecuencias de la crisis con más dureza. Este colectivo ve la necesidad de prepararse y buscan la manera de cualificarse. En muchos casos se preparan la prueba de acceso a grado medio, o realizan Certificados de Profesionalidad desde el nivel 1, pudiendo así alcanzar el nivel equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria. Es una realidad constatada que sin la Educación Secundaria Obligatoria finalizada (o cualificación equivalente) existen muy pocas posibilidades de acceder al mercado de trabajo, y se dificulta el acceso a las vías formación y/o cualificación.

Cuadro 12.

EDAD	Sin titulación	Graduado Escolar	FP grado medio	Bachiller	ESO	FP grado superior	Diplomado	Licenciado
De 16 a 24 años	38,1%	9,5%	19,0%	14,3%	9,5%	9,5%	0,0%	0,0%
De 25 a 34	32,4%	2,9%	14,7%	8,8%	23,5%	11,8%	0,0%	5,9%
De 35 a 44	7,7%	7,7%	23,1%	23,1%	0,0%	38,5%	0,0%	0,0%
De 45 a 54	9,1%	9,1%	9,1%	27,3%	0,0%	27,3%	9,1%	9,1%
Más de 55	0,0%	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	24,7%	7,1%	20,0%	15,3%	11,8%	16,5%	1,2%	3,5%

Fuente: Estudio de Impacto de la Formación. Fundación Laboral de la Construcción . Mayo 2015.

En la línea del argumento que estábamos desarrollando, para alcanzar los objetivos en relación al nivel de educación, y/o formación de cualquier sociedad, es necesario integrar a todos los sectores de actividad, y lógicamente esta integración debe hacerse desde los inicios del desarrollo profesional en cualquier sector de actividad.

VI- CONCLUSIONES Y LINEAS DE ACTUACIÓN

A largo de este trabajo hemos visto diferentes elementos en torno a la cualificación de los trabajadores de la construcción.

Tras realizar un análisis de aquellos elementos singulares de este sector de actividad, hemos visto cual es la repercusión que tiene en el empleo y lo hemos hecho buscando un acercamiento al ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

También hemos realizado un recorrido por las distintas vías que existen en Aragón para cualificar a los trabajadores de la construcción.

Y para finalizar hemos querido conocer más sobre los sistemas de formación, su relación con el empleo o los diferentes sectores productivos.

Como **conclusiones** más relevantes diremos:

- En primer lugar queremos señalar que el sector a pesar de la crisis, tiene un gran peso desde diferentes ópticas.
 - Desde el punto de vista del potencial de la ocupacionalidad.
 - Desde el punto de vista económico, por su representatividad actual en el PIB.
 - Por el número de trabajadores afiliados
- Se constata que este sector más allá de ser considerado o no como objetivo estratégico de las diferentes políticas de empleo, es clave para llevar a cabo otros planes de desarrollo socioeconómico estructural.

Se trata de un sector imprescindible para la puesta en marcha de cualquier actividad, desde las infraestructuras, hasta los canales de distribución. Sirva de ejemplo el plan de desarrollo Aragonés que prevé un aumento significativo de su actividad en torno a la actividad logística, y que entre otras infraestructuras, precisa de una adaptación de su red de carreteras.

Hay que considerar que la innovación y los avances tecnológicos también alcanzan al sector de la construcción. El diseño y el desarrollo de nuevos materiales, exige contar con trabajadores formados y preparados.

- Falta de relevo generacional, es un problema que no solo afecta a este sector, pero si se va a acusar de manera más preocupante en el mismo. La razón es tal y como hemos visto a lo largo del trabajo que el propio sector ha perdido su natural estructura para incorporar a los jóvenes al mismo, de tal manera que actualmente la escasez de jóvenes preparados es una realidad.

El sector ha perdido estos últimos años los procesos de incorporación de jóvenes al mismo. Hoy en día no es posible formar en el contexto obra, las estructuras empresariales han cambiado y la Formación Profesional tiene que asumir su papel como instrumento para iniciar en la actividad a los futuros profesionales.

- Necesidad de cambiar la imagen negativa del sector. Tal y como se hace constar en las opiniones del grupo de discusión, esa imagen negativa solo se va a modificar si somos capaces de hacer llegar a la sociedad la profesionalidad de sus trabajadores, para ello es necesario que existan itinerarios formativos, y que sepamos transmitir a las nuevas generaciones el orgullo de trabajar en un sector destacado y sólido.
- El porcentaje de población ocupada en el sector es importante, si este porcentaje se mantiene descualificado, siempre nos encontraremos con dificultades para cumplir los objetivos educativos, tanto a nivel Europeo, como local.
- La consideración de la calidad en el producto, en este sector se detecta como otro elemento clave para configurar un sector diferente.

El sector ha aceptado unos márgenes de error en la producción, inasumibles (de hasta el 40%), en comparación con otros sectores productivos. Queda claro que si mejoramos la cualificación y profesionalizamos el sector la repercusión es positiva para todos sus actores. Esta falta de calidad en el producto afecta negativamente a la imagen de estos trabajadores, y no ayuda a proyectar una imagen de profesionalidad.

- Se constata si atendemos a lo visto en el cuadro VI y VII, un desajuste entre la oferta de Formación Profesional Reglada y el número de afiliados a los diferentes sectores de actividad. Este desajuste se aprecia también en nuestra comunidad autónoma con una oferta muy limitada en la familia profesional de edificación y obra civil y familias profesionales afines al sector de la construcción.

Las **líneas de actuación** que proponemos surgen desde la óptica de estas conclusiones con el objetivo de dar respuesta a los hechos que hemos constatado, consideramos que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar las nuevas políticas y estrategias educativas, u organizativas del propio sector:

- Los Procesos de Evaluación y Acreditación de Competencias, se configuran como una herramienta necesaria, en las familias profesionales de edificación y obra civil y otras familias profesionales asociadas. Es la vía de acceso para la cualificación de un número muy importante de trabajadores con una baja cualificación.

- El sector y la Administración se consideran actores claves para liderar un cambio de tendencia y hacer que los procesos de cualificación sean una herramienta necesaria a considerar en este sector.

Se ve necesario la exigencia de un nivel mínimo de cualificación para poder acceder a ámbitos concretos, y especialmente en aquellas situaciones donde la actividad privada, se asocia o cuenta con recursos públicos, como pueden ser concesiones de obras, subvenciones por reformas, etc.

- Modernización de la oferta de FP, y en especial la puesta en marcha y consolidación de la FP Dual, pasa por diseñar una serie de pasos previos en nuestro sector, donde hay que tener en cuenta de manera singular:

- La formación de los tutores de empresa.
- La figura del Profesor Especialista, se trata del profesor que accede a la docencia sin estudios universitarios, y aporta una experiencia profesional demostrada y relevante para poder formar a los futuros profesionales. Actualmente esta figura está siendo muy controvertida, el propio sistema educativo en sus requisitos de acceso a la docencia, penaliza y pone en peligro su continuidad, dando valor a otros profesionales, ingenieros y arquitectos sin la experiencia en el oficio.

Nos parece importante destacar que no buscamos la cualificación si no va asociada a la competencia profesional, más allá del sistema de méritos que conocemos, hablamos de capacitar para el ejercicio de una actividad profesional según exigencias de producción y empleo.

- Detectamos también la necesidad de regular itinerarios formativos para poderse configurar como empresario en el sector. Esta figura es una pieza clave, para poder configurar una estructura empresarial diferente, que pueda realizar una gestión de los Recursos Humanos centrada en el valor de la profesionalidad.
- Se ve necesario también analizar mejor la oferta de la Formación Profesional con un doble objetivo:
 - Hacerla más sencilla, más orientada a las necesidades de los individuos.

- Adaptarla a los requerimientos del sector productivo atendiendo al número de afiliados según sectores, valorando las necesidades futuras que este sector.

Para finalizar decir que este sector reclama una nueva imagen para sus trabajadores/as. Consideramos que son una pieza fundamental, por donde habitamos y transitamos ha pasado antes un trabajador/a de la construcción. Entendemos que sus decisiones, sus conocimientos, su forma de trabajar, está presente en casi todo lo que nos rodea, viviendas, infraestructuras, hospitales, centros de ocio, etc.

Además este sector al igual que otros, demanda perfiles de trabajadores, sofisticados, innovadores, con competencias de organización, gestión, colaboración, capaces de afrontar un futuro cambiante, complejo y en constante evolución.

Si queremos avanzar como sociedad, necesitamos que la mejor Formación y Preparación este a disposición de todos los trabajadores.

VII- BIBLIOGRAFIA

- Andrés Lacasta, JA (2003). Programa de Formación de Formadores de especialidades de oficio en la comisión territorial de Aragón de la Fundación Laboral de la Construcción. Postgrado de Formación de Formadores Grupo CIFO- Fundación Laboral de la Construcción.
- Andrés Lacasta, JA. (2013). Percepción del Riesgo, Garantías y Tratamiento Jurídico del Accidente de trabajo en el sector de la construcción. Madrid. Tornapunta Ediciones.
- Banco de España. (2013). Evolución del desajuste educativo entre la oferta y la demanda de trabajo en España. Boletín Económico.
- Consejo Económico y Social de Aragón. (2014). Prospectiva de empleabilidad Aragón 2025.
- Consejo Escolar de Aragón. (2013). Informe sobre la Situación del Sistema Educativo en Aragón. Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón.
- Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (1998). Entering the field of qualitative research. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (Eds.), Collecting and interpreting qualitative materials (pp. 1-34). London: Sage Publications.
- Fundación Anastasio de Gracia, (1990), Encuentro Europeo sobre Formación Profesional en el sector de la construcción. UGT. Madrid
- Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada. (2014). Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa. Documento de trabajo. Caritas.
- Fundación Laboral de la Construcción (2008), Estudio del sector de la construcción, perspectivas de futuro, renovación generacional e inmigración. Instituto de empleo Aragón
- Fundación Laboral de la Construcción. (2007). La evaluación de la formación continua en el sector de la construcción 2006.

- Fundación Tripartita para la formación en el empleo. (2014). Formación en las empresas informe anual. 2013. Madrid. Edición Digital
- García Ferrando, M. et. al. (2005). El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación. Madrid. Alianza Editorial.
- García Serrano, C. (2012), Del Pasma al Marasmo: El sector de la construcción y su relación con la crisis de empleo. Estudios de Economía Aplicada, vol. 30, núm. 1, 2013 (PP. 163-182), Asociación Internacional de Economía Aplicada.
- García Serrano, C. Herranz, V. (2014). Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa. VIII informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Fundación Foessa
- Gobierno de Aragón. Instituto Aragonés de Empleo. (2013). Observatorio del Mercado de Trabajo 2013. Zaragoza. Edición Digital.
- González, S. Guillen, A.M. Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo. La Calidad del Empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de Indicadores. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración 81.
- Hamermesh, D.(1996). La demanda de trabajo. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pág. 362-380
- Homs, O. La Formación Profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Colección de Estudios Sociales, Núm. 25. Fundación “La Caixa”
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). Encuesta de Población Activa, Primer Trimestre. Notas de Prensa.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de estructura salarial 2010. 24 de octubre de 2012
- Lewin, K. (1948). Resolving social conflicts; selected papers on group dynamics. Gertrude W. Lewin (ed.). New York: Harper & Row

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2013). Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta. Informe Español. Análisis secundario. Volumen II. Madrid. Edición Digital.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de España. (2013). Objetivos educativos Europeos y Españoles. Estrategia Educación Formación 2020. Informe Español.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. (2014). Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016.
- Observatorio para el Análisis y el Desarrollo Económico de Internet. (2015). Digitalización y políticas activas de empleo en España. AFI, Escuela de finanzas.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Ginebra.
- Organización Internacional del trabajo. (2015). Las formas atípicas de empleo. Oficina Internacional del trabajo.
- Piketty, T. (2014). El Capital en el siglo XXI. Madrid. Fondo de Cultura Económica de España, S.L.
- Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. (2013). Objetivos Educativos Europeos y Españoles. Estrategia Educación y Formación 2020. Informe Español 2013. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. (2015). La Formación Profesional en España. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (2015). Afiliados ocupados a la seguridad social.

TISSOT, P. (2004): Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxemburgo. Office for Official Publications of the European Communities.

Villaluenga Peña, L. (2008). Trabajo de Master: Propuesta de formación para Formadores de Maquinaria de Fundación Laboral de la Construcción. Máster de Formación de Formadores Grupo CIFO- Fundación Laboral de la Construcción.

VV.AA. (2007). Economía Laboral. Madrid. McGraw Hill.

VIII- REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. BOE. núm. 70, de 23 de marzo de 2015.

Resolución de 16 de septiembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 232, de 24 de septiembre de 2014.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, páginas 78348 a 78365.

Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo. BOE núm. 106, de 04 de 05 de 2006.

Decreto 26/2005 de 8 de Febrero se creó la Agencia Aragonesa de las Cualificaciones Profesionales dependiente de la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente como organismo responsable del desarrollo del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias. BOA de 23 de febrero de 2005.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301, de 17/12/2003.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional. BOE núm. 147, de 20/06/2002.

Ley Orgánica General del sistema Educativo, en adelante LOGSE. BOA núm. 238, de 4 de octubre de 1990.

