

PROSPECCIÓN DE EMPRESAS FPDUAL: Necesidades de formación en el sector de la construcción

DICIEMBRE 2021



Índice de contenidos

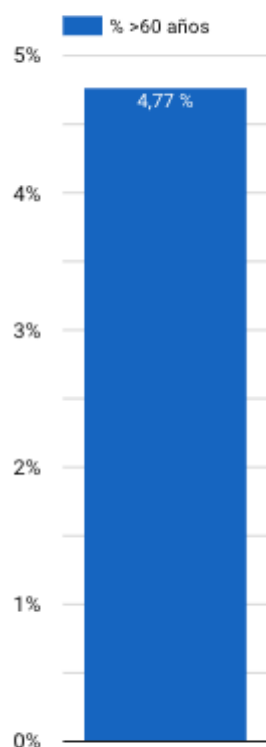
Análisis cuantitativo	3
Datos obtenidos	3
1. Porcentaje de mayores de 60 años respecto del total de trabajadores/as	3
2. Previsión general de personal	4
2b. Previsión de crecimiento segmentada	5
3. Porcentaje de crecimiento previsto por departamento	6
4. Porcentaje de crecimiento previsto por tipo de contrato	7
5. Porcentaje de peso de cada canal de empleabilidad	9
6. Edad de preferencia	10
7. Porcentaje de crecimiento previsto por categoría	11
8. Porcentaje de contratación por nivel mínimo de estudios	12
9. Estudios de FP más solicitados	13
10. Estudios Universitarios más solicitados	14
11. Opciones de especialidades técnicas más solicitadas	15
Tabla agrupando todos los subsectores	16
Tabla de porcentaje de veces solicitada. Segmentando por subsectores	17
Tabla de número de veces solicitada. Segmentando por subsectores	18
13. Porcentaje de peso de cada aspecto prioritario ante nuevas contrataciones	19
14. Porcentaje de peso de cada Valor o actitud prioritaria ante nuevas contrataciones	20
15a. Porcentaje de empresas con dificultades para contratación de empleados	21
15b. Porcentaje de empresas con dificultades para contratación de empleados por zonas geográficas	22
16. Porcentaje de peso de cada dificultad prioritaria para encontrar trabajadores/as	23
Conclusiones de los datos cuantitativos	24
Conclusiones finales	27
Muestra utilizada	28
3.1. Generalidades	28
3.2. Subsectores	28

1. Análisis cuantitativo

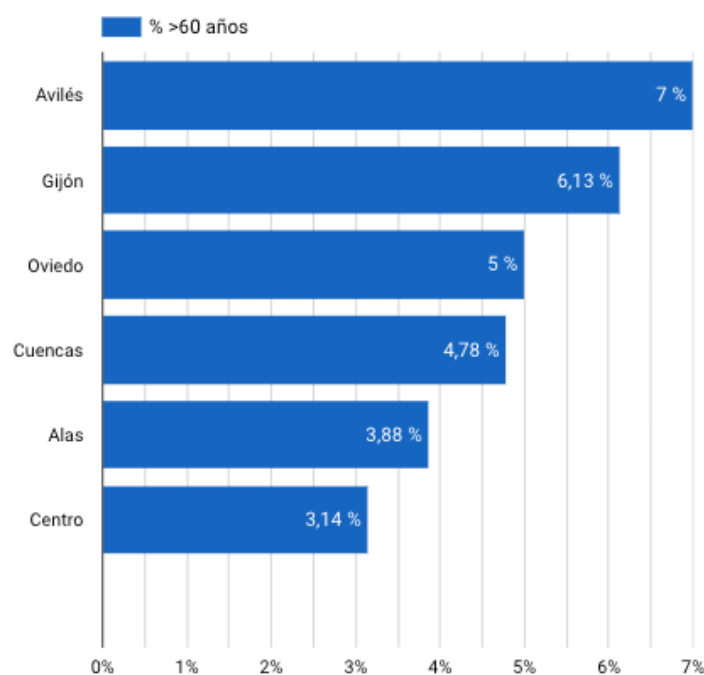
1.1. Datos obtenidos

1. Porcentaje de mayores de 60 años respecto del total de trabajadores/as

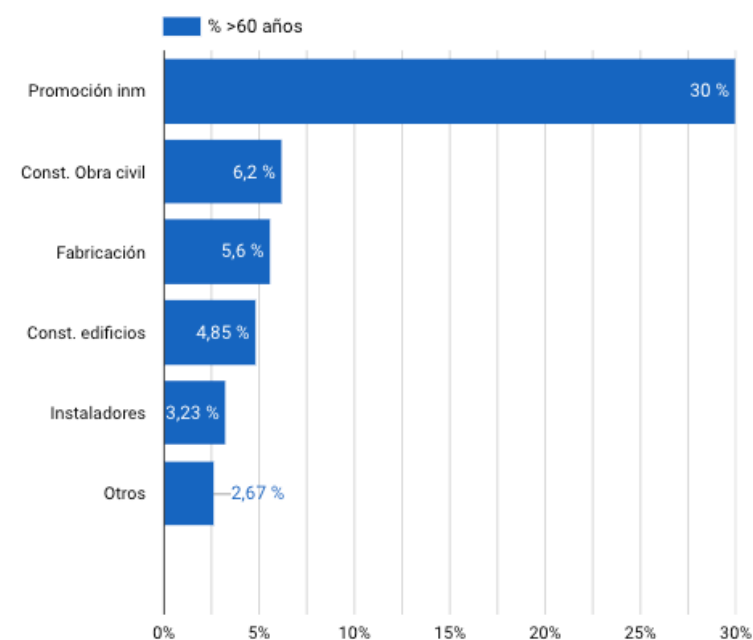
Se representan los datos mostrando la media en relación al total de empleados, tanto general para el sector, como segmentada por zona y por subsector. Atención: si bien el subsector promoción inmobiliaria muestra un 30% de personas con más de 60 años, en realidad en el estudio el subsector está conformado únicamente por una empresa. Se trata de una empresa de entre 25 y 30 empleados.



1.1 Dato general del sector



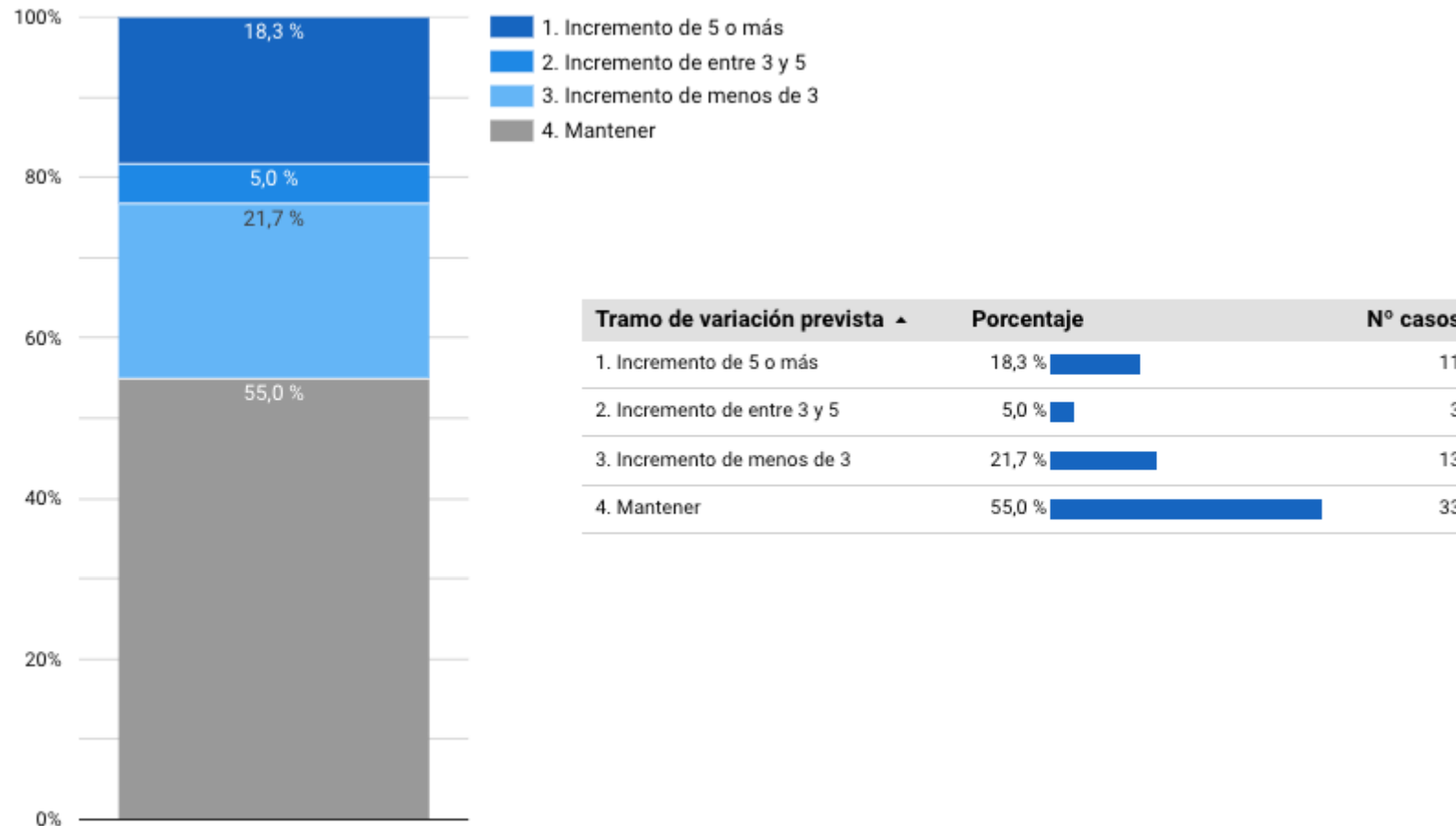
1.2 Dato segmentado por zona



1.3 Dato segmentado por subsector

2. Previsión general de personal

Se muestra el porcentaje de empresas según la variación de personal prevista. Se muestran en tramos de previsión de variación de personal en relación a su total de plantilla actual. A la derecha se ve la misma información pero expresada en una tabla para ver el nº de casos que supone cada porcentaje.



2b. Previsión de crecimiento segmentada

Hay que tener en cuenta que la muestra de empresas estudiada tiene previsto un crecimiento de 129 contratos.

Teniendo en cuenta que el total de empleo actual de dicha muestra es de 3.099 trabajadores, saldría un ratio de crecimiento para el sector del 4,16%.

Obviamente esa es una media, que de estudiarse de forma segmentada obtendríamos datos como los siguientes:


Subsector	Empresa	Nº trab	Porcentaje	Nº ctos
Const. edificios	27	1.197	69,0 %	89
Fabricación	5	890	1,6 %	2
Instaladores	13	420	17,1 %	22
Otros	9	362	10,9 %	14
Const. Obra civil	5	200	1,6 %	2
Promoción inm	1	30	0,0 %	0
Total	60	3.099	100,0 %	129
















Sector-Subsector	Nº trabaj	Prev ctos	Ratio crecim
Const. edificios	1197	89	7,44%
Fabricación	890	2	0,22%
Instaladores	420	22	5,24%
Otros	362	14	3,87%
Const. Obra civil	200	2	1,00%
Promoción inm	30	0	0,00%
Total	3099	129	4,16%

Se puede observar que el subsector Construcción de edificios acumula tanto el mayor volumen de trabajadores como el mayor porcentaje de crecimiento.

3. Porcentaje de crecimiento previsto por departamento

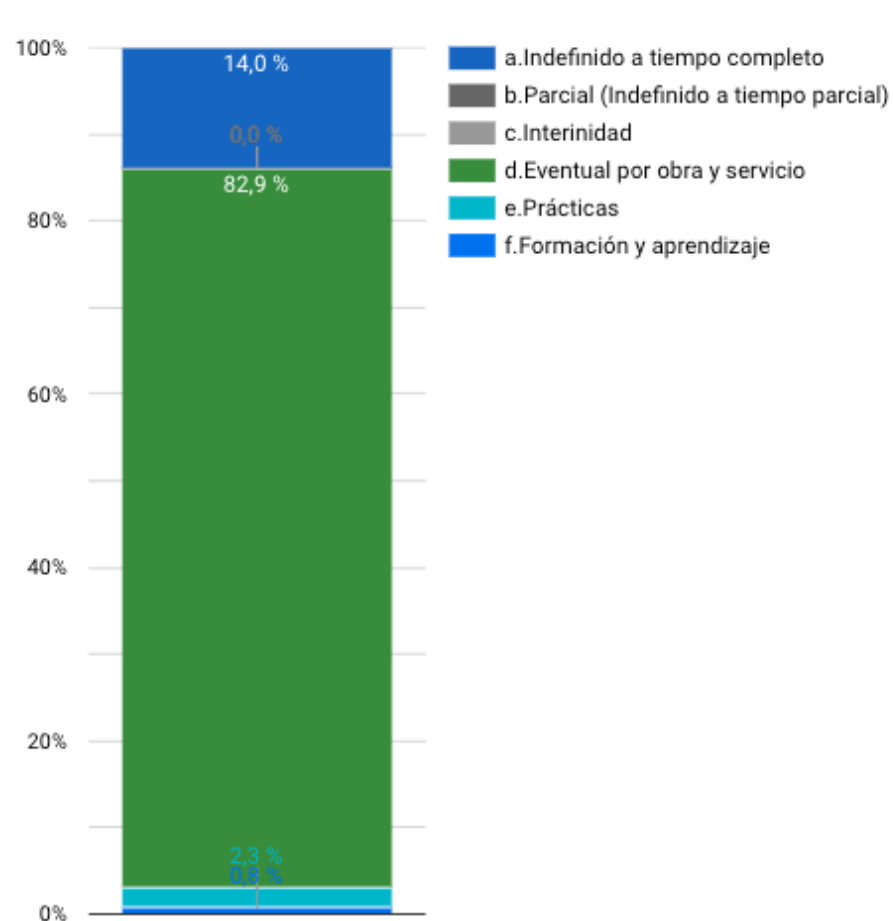
Se muestra el porcentaje de empresas según tengan previsión de crecimiento en cada departamento, así como el nº de contratos que tiene previsto crecer la muestra de empresas estudiada, para ese departamento. A la derecha se muestra un extracto del nº de contratos previstos por empresa, para una mejor interpretación de los datos. P.e. se muestra que una única empresa prevé crear 21 contratos.

Departamento ▲	Porcentaje	Nº ctos
a. Dirección y control de gestión	1,6 %	2
b.Comercial y marketing	0,8 %	1
c.Calidad	0,0 %	0
d.Producción	96,1 % 	124
e.Almacén y logística	0,0 %	0
f. Admón y contabilidad	1,6 %	2
g.RRHH	0,0 %	0

Cod empre...	Subsector	Nº ctos ▼
3	Const. edificios	21 
26	Instaladores	15 
10	Const. edificios	10 
11	Const. edificios	10 
8	Const. edificios	7 
29	Const. edificios	6 
36	Const. edificios	6 
12	Const. edificios	5 
17	Otros	5 
33	Otros	5 
14	Const. edificios	5 
31	Otros	4 
23	Const. edificios	3 
27	Const. edificios	3 
25	Const. edificios	2 




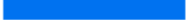











4. Porcentaje de crecimiento previsto por tipo de contrato

Representa el porcentaje de contratos previstos por cada tipo de contrato. A la derecha se muestra además el nº de contratos que tiene previsto incrementar la muestra de empresas estudiada para ese tipo de contrato.



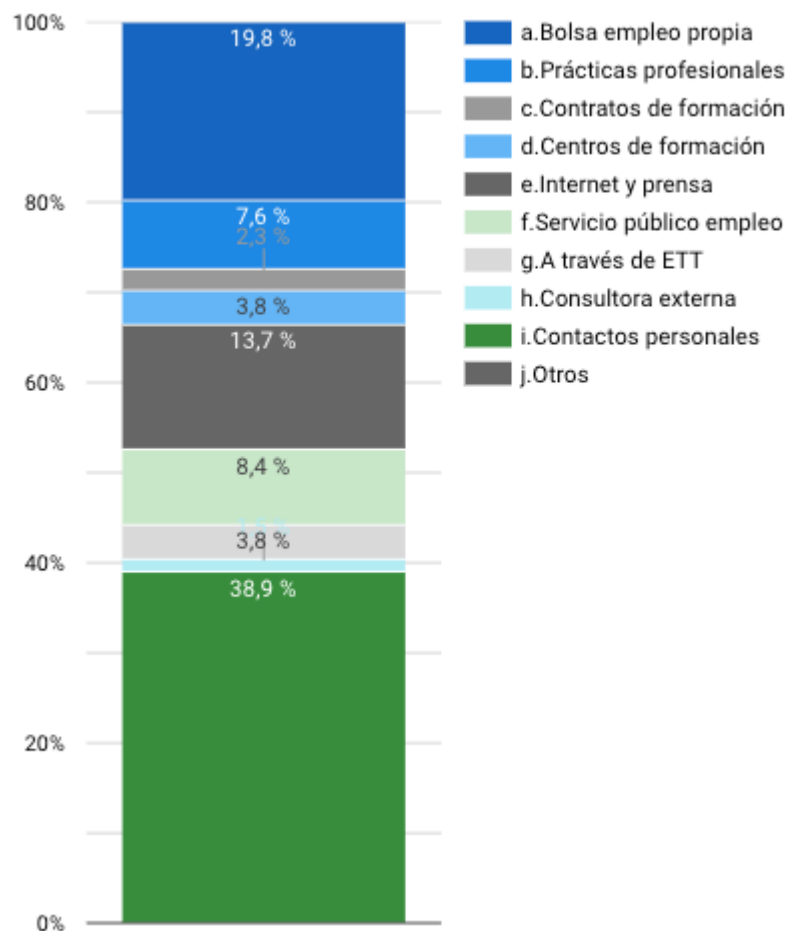
Tipo de contratos ^	Porcentaje	Nº ctos
a. Indefinido a tiempo completo	14,0 %	18
b. Parcial (Indefinido a tiempo parcial)	0,0 %	0
c. Interinidad	0,0 %	0
d. Eventual por obra y servicio	82,9 %	107
e. Prácticas	2,3 %	3
f. Formación y aprendizaje	0,8 %	1

Más abajo se muestra un extracto del nº de contratos previstos por empresa, para una mejor interpretación de los datos. P.e. se muestra que una única empresa prevé crear 21 contratos.

Cod empre...	Subsector	Nº ctos ▼
3	Const. edificios	21 
26	Instaladores	15 
10	Const. edificios	10 
11	Const. edificios	10 
8	Const. edificios	7 
29	Const. edificios	6 
36	Const. edificios	6 
12	Const. edificios	5 
17	Otros	5 
33	Otros	5 
14	Const. edificios	5 
31	Otros	4 
23	Const. edificios	3 
27	Const. edificios	3 
25	Const. edificios	2 

5. Porcentaje de peso de cada canal de empleabilidad

Representa en % el nº de veces que las empresas consultadas indicaron ese canal frente al total de veces que indicaron uno u otro canal. A la derecha se muestra la tabla con los mismos datos y también el nº de respuestas obtenidas (cada empresa puede dar varias respuestas).

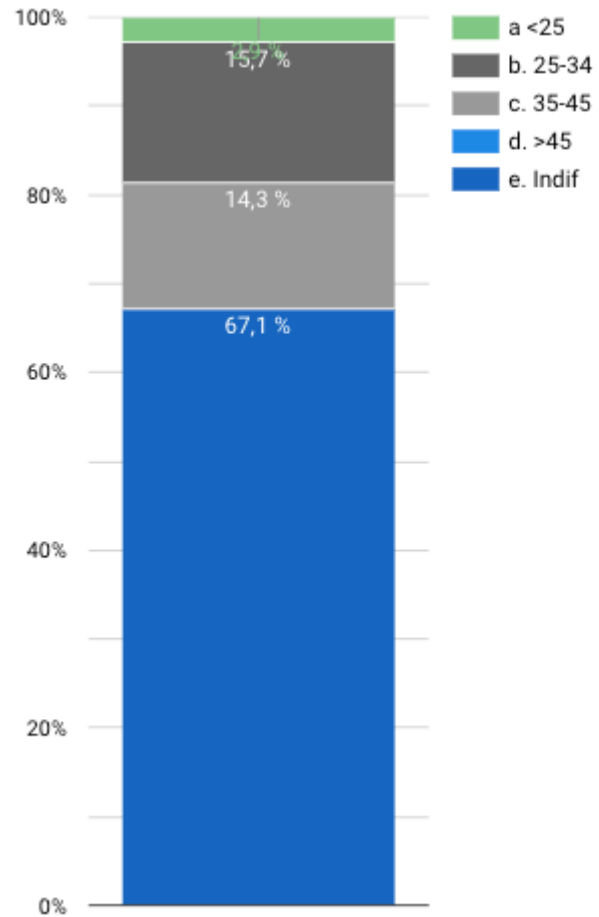


Canales empleabilidad...	Porcentaje	Nº resp
a. Bolsa empleo propia	19,8 %	26
b. Prácticas profesionales	7,6 %	10
c. Contratos de formación	2,3 %	3
d. Centros de formación	3,8 %	5
e. Internet y prensa	13,7 %	18
f. Servicio público empleo	8,4 %	11
g. A través de ETT	3,8 %	5
h. Consultora externa	1,5 %	2
i. Contactos personales	38,9 %	51

6. Edad de preferencia

Representa en % el nº de veces que las empresas consultadas indicaron ese tramo de edad frente al total de veces que indicaron uno u otro tramo de edad. Indif: Indiferente ante unos u otros tramos de edad.

A la derecha se muestra la tabla con los mismos datos y también el nº de respuestas obtenidas (cada empresa puede dar varias respuestas).



Edad de preferencia ^	Porcentaje	Nº resp
a <25	2,9 %	2
b. 25-34	15,7 %	11
c. 35-45	14,3 %	10
d. >45	0 %	0
e. Indif	67,1 %	47

7. Porcentaje de crecimiento previsto por categoría

Se muestra el porcentaje de nuevos contratos previstos por categoría, así como el nº de contratos que tiene previsto incrementar la muestra de empresas estudiada para esa categoría. A la derecha se muestra un extracto del nº de contratos previstos por empresa, para una mejor interpretación de los datos. P.e. se muestra que una única empresa prevé crear 21 contratos.

Categoría ▲	Porcentaje	Nº ctos
a.Gerentes y/o Dtores	0,8 %	1
b.Mandos intermedios	3,1 %	4
c.Personal técnico Producción	23,3 %	30
d. Personal técnico Comercial	0	0
e. Personal técnico Advo	1,6 %	2
f.Personal Auxiliar Advo	0,8 %	1
g.Otros oper. cualificados	67,4 %	87
h-Operarios no cualificados	3,1 %	4

Cod empresa	Subsector	Nº ctos ▼
3	Const. edificios	21
26	Instaladores	15
10	Const. edificios	10
11	Const. edificios	10
8	Const. edificios	7
29	Const. edificios	6
36	Const. edificios	6
12	Const. edificios	5
17	Otros	5
33	Otros	5
14	Const. edificios	5
31	Otros	4
23	Const. edificios	3
27	Const. edificios	3
25	Const. edificios	2

8. Porcentaje de contratación por nivel mínimo de estudios

Se muestra el porcentaje de nuevos contratos previstos según nivel de estudios, así como el nº de contratos que tiene previsto incrementar la muestra de empresas estudiada para esa categoría. A la derecha se muestra un extracto del nº de contratos previstos por empresa, para una mejor interpretación de los datos. P.e. se muestra que una única empresa prevé crear 21 contratos.



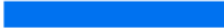
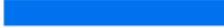
Nivel de estudios ▲	Porcentaje	Nº ctos
a.Sin estudios	26,4 %	34
b.Estudios primarios	58,1 %	75
c.Bachillerato	0	0
d.FP Grado Medio	4,7 %	6
e.FP Grado Superior	1,6 %	2
f.Estudios Universitarios	9,3 %	12
g.Posgrado/Doctorado	0	0

Cod empresa	Subsector	Nº ctos ▼
3	Const. edificios	21
26	Instaladores	15
10	Const. edificios	10
11	Const. edificios	10
8	Const. edificios	7
29	Const. edificios	6
36	Const. edificios	6
12	Const. edificios	5
17	Otros	5
33	Otros	5
14	Const. edificios	5
31	Otros	4
23	Const. edificios	3
27	Const. edificios	3
25	Const. edificios	2

9. Estudios de FP más solicitados





Muestra en porcentaje el nº de veces que las empresas encuestadas han indicado esa opción de estudio de FP respecto del total de veces que marcaron alguna opción.

Hay que tener en cuenta que cada empresa puede marcar n opciones. El nº de casos muestra el nº de veces que se ha marcado esa opción. Como se puede observar, apenas hay empresas que han marcado estudios de FP.

	Estudios FP más solicitados	Porcentaje de veces solicitado ▾	Nº de casos
1.	Edificación y obra civil	40 % 	2
2.	Comercio y marketing	20 % 	1
3.	Electricidad y electrónica	20 % 	1
4.	Instalaciones y mantenimiento	20 % 	1

10. Estudios Universitarios más solicitados

Muestra en % el nº de veces que han indicado esa opción de estudio universitario respecto del total de veces que marcaron alguna opción. Hay que tener en cuenta que cada empresa puede marcar n opciones. El nº de casos muestra el nº de veces que se ha marcado esa opción.

	Estudios Universitarios más solicitados	Porcentaje de veces solicitado ▾	Nº de casos
1.	Ingenierías (otras)	40 % 	4
2.	Arquitectura	30 % 	3
3.	Ingeniería industrial	20 % 	2
4.	Administración y gestión de empresas y mark...	10 % 	1

11. Opciones de especialidades técnicas más solicitadas

Muestra en % el nº de veces que han indicado esa opción de especialidad técnica respecto del total de veces que marcaron alguna opción. Hay que tener en cuenta que cada empresa puede marcar n opciones. El nº de casos muestra el número de veces que se ha marcado esa opción.

Más adelante se muestra lo mismo, pero específicamente para los subsectores más relevantes.

Tabla agrupando todos los subsectores

Se muestran únicamente las 20 especialidades más demandadas.

	Especialidades de FP más solicitadas	Porcentaje de veces solicitada ▼	Nº de casos
1.	Albañil	18,1 %	32
2.	Encofrador	8,5 %	15
3.	Encargado de obra	7,9 %	14
4.	Operador de maquinaria y movimiento de tierras	7,3 %	13
5.	Electricista	5,6 %	10
6.	Gruista	5,6 %	10
7.	Carpintero	4,0 %	7
8.	Enlucidor-yesista	3,4 %	6
9.	Mecánico reparador de maquinaria de construcción, movimi...	2,8 %	5
10.	Fontanero	2,8 %	5
11.	Instalador de materiales de impermeabilización	2,8 %	5
12.	Pintor y/o empapelador	2,3 %	4
13.	Escayolista	2,3 %	4
14.	Instalador fachadas ventiladas	1,7 %	3
15.	Carpintero metálico	1,7 %	3
16.	Operador maquinaria de asfaltos	1,7 %	3
17.	Operario de conservación y explotación de carreteras	1,7 %	3
18.	Instalador Sistemas SATE	1,1 %	2
19.	Mecánico industrial	1,1 %	2
20.	Montador de grandes estructuras metálicas	1,1 %	2

Tabla de porcentaje de veces solicitada. Segmentando por subsectores

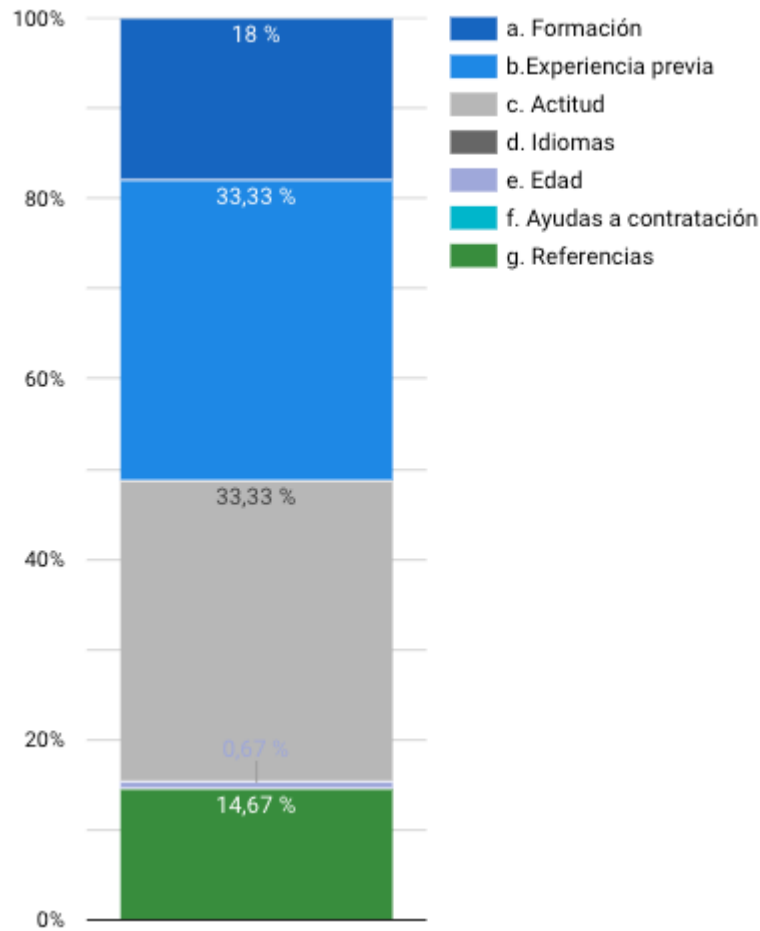
Especialidades de FP más solicitadas	Subsector / Porcentaje de veces solicitada					
	Const. edificios	Otros	Instaladores	Const. Obra civil	Promoción inm	Fabricación
Albañil	11,9 %	1,7 %	1,7 %	2,3 %	0,6 %	0
Encofrador	5,1 %	0,6 %	0	2,3 %	0,6 %	0
Encargado de obra	6,8 %	0	0	1,1 %	0	0
Operador de maquinaria y movimiento d...	1,7 %	3,4 %	0	2,3 %	0	0
Gruista	5,1 %	0,6 %	0	0	0	0
Electricista	2,3 %	0	2,3 %	0	0,6 %	0,6 %
Carpintero	0,6 %	1,1 %	1,1 %	0	0	1,1 %
Enlucidor-yesista	2,3 %	0,6 %	0	0	0,6 %	0
Mecánico reparador de maquinaria de c...	1,1 %	1,1 %	0	0,6 %	0	0
Instalador de materiales de impermeabi...	1,7 %	0	1,1 %	0	0	0
Fontanero	2,3 %	0	0	0	0,6 %	0
Escayolista	1,1 %	0,6 %	0	0	0,6 %	0
Pintor y/o empapelador	1,1 %	0	0,6 %	0	0,6 %	0
Instalador fachadas ventiladas	1,1 %	0	0,6 %	0	0	0
Operario de conservación y explotación ...	1,1 %	0	0	0,6 %	0	0
Operador maquinaria de asfaltos	0,6 %	0,6 %	0	0,6 %	0	0
Carpintero metálico	0	0	1,7 %	0	0	0
Topógrafo	0	1,1 %	0	0	0	0
Montador de grandes estructuras metáli...	0,6 %	0	0	0,6 %	0	0
Mecánico industrial	0,6 %	0	0	0	0	0,6 %

Tabla de número de veces solicitada. Segmentando por subsectores

Especialidades de FP más solicitadas	Subsector / N° de casos					
	Const. edificios	Otros	Instaladores	Const. Obra civil	Promoción inm	Fabricación
Albañil	21	3	3	4	1	0
Encofrador	9	1	0	4	1	0
Encargado de obra	12	0	0	2	0	0
Operador de maquinaria y movimiento de tierras	3	6	0	4	0	0
Gruista	9	1	0	0	0	0
Electricista	4	0	4	0	1	1
Carpintero	1	2	2	0	0	2
Enlucidor-yesista	4	1	0	0	1	0
Mecánico reparador de maquinaria de constru...	2	2	0	1	0	0
Instalador de materiales de impermeabilización	3	0	2	0	0	0
Fontanero	4	0	0	0	1	0
Escayolista	2	1	0	0	1	0
Pintor y/o empapelador	2	0	1	0	1	0
Instalador fachadas ventiladas	2	0	1	0	0	0
Operario de conservación y explotación de car...	2	0	0	1	0	0
Operador maquinaria de asfaltos	1	1	0	1	0	0
Carpintero metálico	0	0	3	0	0	0
Topógrafo	0	2	0	0	0	0
Montador de grandes estructuras metálicas	1	0	0	1	0	0
Mecánico industrial	1	0	0	0	0	1

13. Porcentaje de peso de cada aspecto prioritario ante nuevas contrataciones

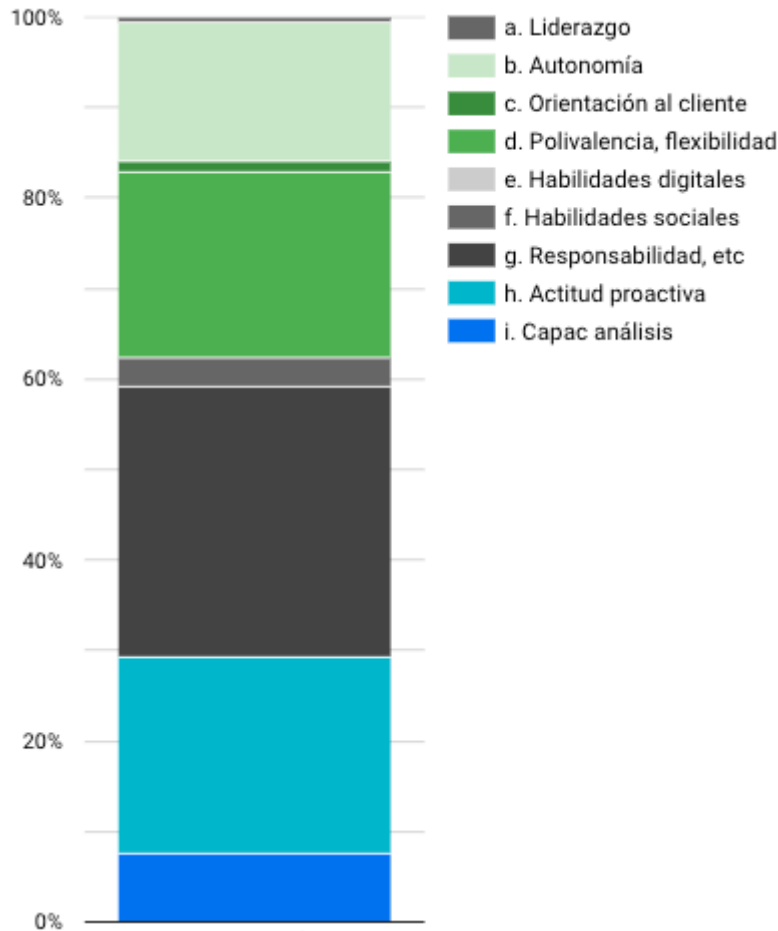
Representa en % el nº de veces que las empresas consultadas indicaron ese aspecto determinado frente al total de veces que indicaron uno u otro aspecto. A la derecha también se muestra el nº de veces que lo han manifestado.



Aspectos prioritarios ▲	Porcentaje	Nº casos
a. Formación	18,0 %	27
b. Experiencia previa	33,3 %	50
c. Actitud	33,3 %	50
d. Idiomas	0	0
e. Edad	0,7 %	1
f. Ayudas a contratación	0	0
g. Referencias	14,7 %	22

14. Porcentaje de peso de cada Valor o actitud prioritaria ante nuevas contrataciones

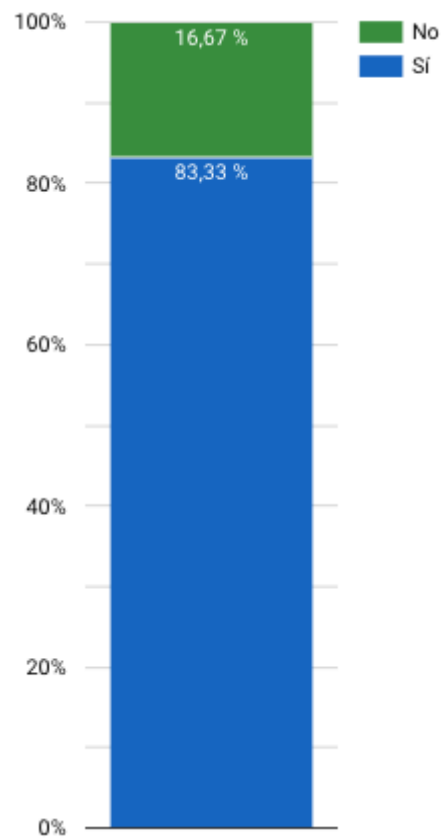
Representa en porcentaje el nº de veces que las empresas consultadas indicaron ese aspecto determinado frente al total de veces que indicaron uno u otro aspecto. A la derecha también se muestra el nº de veces que lo han manifestado.



Valores - actitudes ^	Porcentaje	Nº casos
a. Liderazgo	0,6 %	1
b. Autonomía	15,3 %	24
c. Orientación al cliente	1,3 %	2
d. Polivalencia, flexibilidad	20,4 %	32
e. Habilidades digitales	0	0
f. Habilidades sociales	3,2 %	5
g. Responsabilidad, etc	29,9 %	47
h. Actitud proactiva	21,7 %	34
i. Capac análisis	7,6 %	12

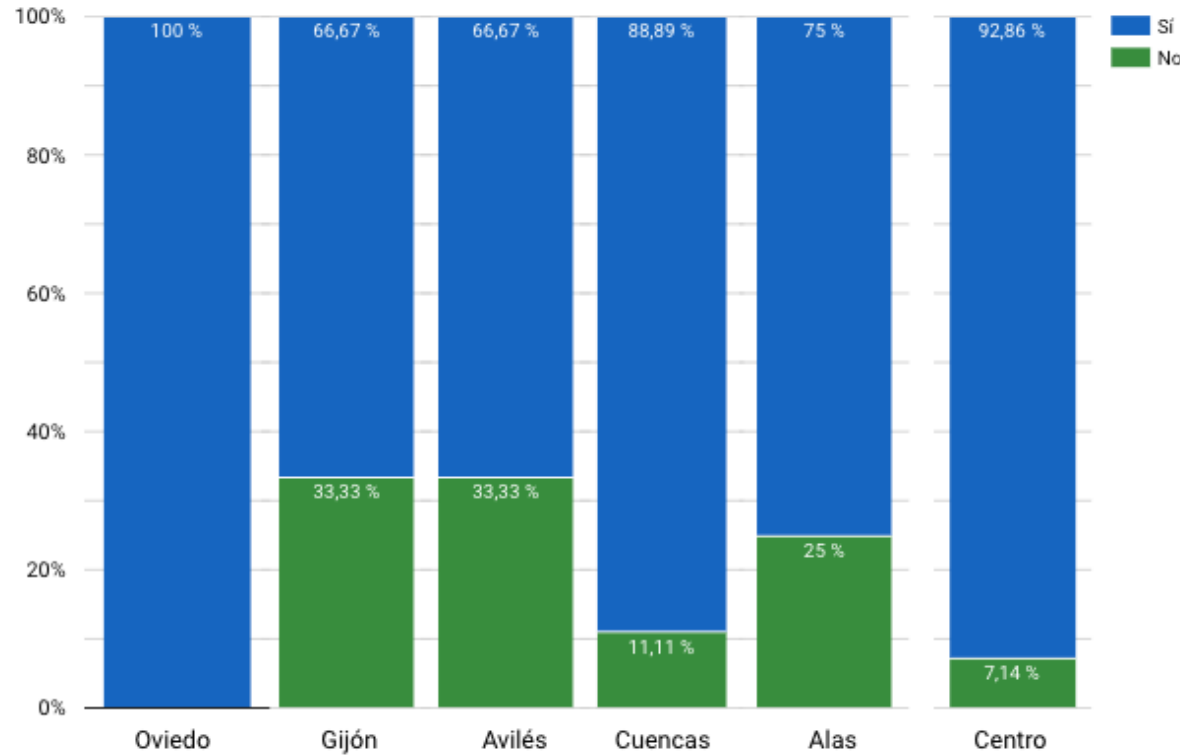
15a. Porcentaje de empresas con dificultades para contratación de empleados

Representa el % de empresas consultadas que sí tienen dificultades para contratar nuevos empleados frente a las que no lo tienen.



15b. Porcentaje de empresas con dificultades para contratación de empleados por zonas geográficas

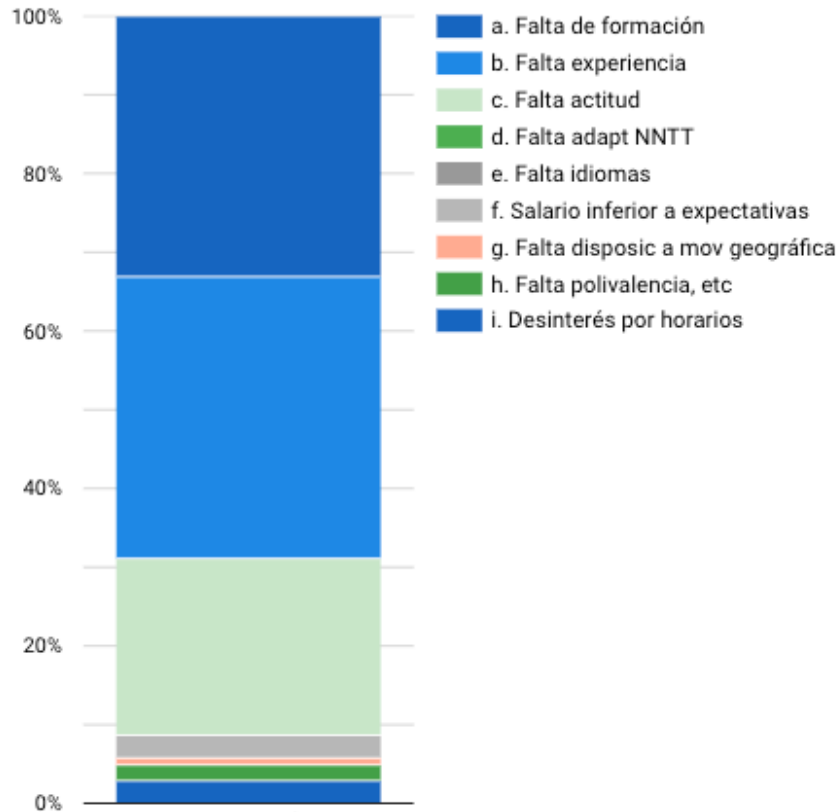
Representa el % de empresas consultadas que sí tienen dificultades para contratar nuevos empleados frente a las que no lo tienen, por cada zona geográfica estudiada. Más a la derecha se muestra el nº de casos por zona y por dificultades, para las 60 empresas consultadas.



Zona	Dificultades	Nº resp
Oviedo	Sí	11
Gijón	Sí	10
Gijón	No	5
Cuencas	Sí	8
Cuencas	No	1
Centro	No	1
Centro	Sí	13
Avilés	Sí	2
Avilés	No	1
Alas	Sí	6
Alas	No	2

16. Porcentaje de peso de cada dificultad prioritaria para encontrar trabajadores/as

Representa en % el nº de veces que indicaron esa causa o tipo de dificultad para encontrar empleados frente al total de veces que indicaron una u otra causa o tipo de dificultad. “Falta de formación” en el cuestionario se refiere a “Falta de formación/especialización” y las empresas parecen referirse a esta opción pensando más en la falta de especialización y capacitación en este trabajo que en una falta de títulos académicos, como se explica en el apartado 2 del informe.



Causas de dificultad ▲	Porcentaje	Nº resps
a. Falta de formación	33,0 %	34
b. Falta experiencia	35,9 %	37
c. Falta actitud	22,3 %	23
d. Falta adapt NNTT	0	0
e. Falta idiomas	0	0
f. Salario inferior a expectati...	2,9 %	3
g. Falta disposic a mov geo...	1,0 %	1
h. Falta polivalencia, etc	1,9 %	2
i. Desinterés por horarios	2,9 %	3

1.2. Conclusiones de los datos cuantitativos

Se trata de conclusiones basadas en la lectura objetiva de los datos obtenidos. Se muestran las principales conclusiones:

Cabe destacar que la mayor parte de las empresas analizadas (55%), y que a su vez son una muestra representativa del sector, no prevén incrementar sus niveles de empleo, como se muestra en la tabla inferior. Si bien también es cierto que no hemos detectado empresas que tengan previsto reducir su volumen de empleo.

Los tramos se refieren al número de nuevos empleos previstos para el año 2022.

Previsión-Tramo	Nº empresas	% sobre el total
1. Incremento de 5 o más	11	18,3%
2. Incremento de entre 3 y 5	3	5,0%
3. Incremento de menos de 3	13	21,7%
4. Mantener	33	55,0%
5. Reducción	0	0,0%
Suma total	60	100,0%

1. Perspectivas de crecimiento y tipo de perfil de empleo

- a. El sector [tiene una perspectiva media de crecimiento](#) y al mismo tiempo tiene una [escasa necesidad de reemplazo de personas por jubilación](#). Sin embargo sí insisten mucho en las entrevistas en la conveniencia de un relevo generacional que está lejos de darse. Es decir, destacan la necesidad de que se haga atractivo para los jóvenes el sector de la construcción, pero en concreto en su vertiente de oficios y con ello se consiga un número suficiente de jóvenes con ese tipo de actitud y capacidades, provenga esto de los estudios de FP o de otro tipo de fuentes alternativas.
- b. La gran mayoría de previsión de nuevo empleo está [en el sector de la construcciones de edificios](#)
- c. Las expectativas de crecimiento [están casi exclusivamente en el personal de producción](#) y [especialmente en perfiles de albañil, encofrador y encargado de obra](#).

2. Tipo de contratación ofertada

- a. El [crecimiento de empleo](#) se prevé especialmente mediante contratos eventuales por obra y servicio, modalidad típica en el sector para esos perfiles.
 - b. No se [manifiesta que la edad sea un aspecto esencial](#), no mostrando preferencia por un tramo de edad concreto en la mayoría de los casos.
3. Canales de búsqueda de personal
- a. Los [canales de búsqueda más frecuentes](#) son en especial mediante contactos personales, aunque también mediante bolsa de empleo propia y, ya más minoritario, servicios de internet.
4. Nivel mínimo de estudios solicitado y tipo de estudios
- a. Se muestra una [clara tendencia a no demandar más allá de estudios primarios](#) (casi 60%) o incluso sin estudios (casi 27%). Esto es debido a la falta de perfiles y a que argumentan que básicamente se requiere actitud para aprender y años de oficio.
 - b. Poco más de un [7% de las empresas consultadas](#) demandan titulados en FP. No hay titulaciones que destaquen especialmente. La [más solicitada es Edificación y obra civil](#) pero con una previsión únicamente de 2 titulados.
 - c. [Menos de un 10% demanda estudios universitarios o superiores](#) y únicamente para perfiles muy determinados y de muy escaso volumen y rotación. Respecto de estos, [la mayoría demanda ingenierías y arquitectura](#).
 - d. Sin embargo cuando preguntamos por especialidades técnicas sí hay una [respuesta claramente mayor y enfocada a perfiles de albañil, encofrador, encargado de obra, electricista, gruista o carpintero](#). Los datos nos permiten deducir que realmente no se demandan esas especialidades de FP, pues en las [respuestas al nivel de estudios](#) lo dejan muy claro, sino que esas son las especialidades en las que requieren personal cualificado, bien haya pasado para ello por estudios de FP o bien haya adquirido la experiencia directamente en años de trabajo sin haber partido de una cualificación determinada. Hay tal falta de mano de obra de este tipo de perfiles y tienen tanta necesidad de ellos, que se ven abocados a coger el personal que haya disponible con estas capacidades, aunque no tengan ningún tipo de estudios, ni técnicos ni básicos.
5. Valores y actitudes buscados para las nuevas contrataciones:
- a. Si nos centramos en los [aspectos más solicitados para las nuevas contrataciones](#), más allá de si vienen de FP o no, los aspectos claramente más destacados son 2: experiencia previa y actitud. Ambos aspectos son citados en uno de cada 3 casos. Sólo demandan la formación como aspecto prioritario el 18% de las empresas consultadas, si bien eso no quiere decir que no especifiquen adicionalmente los 2 aspectos previamente comentados (cada empresa puede elegir hasta 3 aspectos). Esto encaja bien con lo comentado previamente. Dada la escasez de perfiles de oficios, los que encuentren en el mercado (experiencia previa), les valen. Y si no los encuentran, prima más la actitud ante el aprendizaje para invertir en ellos e intentar obtener a cambio un profesional capaz con el paso del tiempo.
 - b. En relación específicamente a los [valores o actitudes](#), los más destacados, son, por este orden: Responsabilidad, Actitud proactiva hacia el trabajo, Polivalencia y flexibilidad y Autonomía. Esto encaja a la perfección con sectores estudiados en años previos.

6. Dificultades para la contratación:

- a. [La gran mayoría de las empresas consultadas](#) (más del 83%) tienen dificultades para encontrar personal cualificado.
- b. Esto ocurre [en todas las zonas geográficas](#) y en especial en el centro de Asturias.
- c. Las [causas de dificultad manifestadas](#) muestran de forma muy clara una preponderancia por la “Falta de experiencia”, la “Falta de formación/especialización” y la “Falta de actitud”. Características que van de la mano. Las entrevistas nos desvelan que no es tanto una causa de falta de formación, sino que se refieren más bien a una falta de profesionales cualificados con independencia del nivel de estudios. Nos trasladan que les vale una persona con graduado escolar, o incluso muchas veces sin estudios, pero que, por ejemplo, sepa de albañilería porque haya aprendido el oficio con la experiencia de los años.
- d. El resto de causas, están a una gran distancia de estas. En ese sentido se recaban diversos comentarios que lo refuerzan y que hacen hincapié en la escasa apuesta de la sociedad y de las familias por los oficios, a pesar de que consideran que es donde está actualmente el empleo, a diferencia de la situación de buena parte de los perfiles titulados universitarios, que sí reciben una apuesta clara y para la cual no hay demanda de empleo suficiente en relación a la oferta de egresados.

2. Conclusiones finales

La mayor parte de las empresas participantes afirman que hay una gran escasez de personal en el sector de la construcción. Se encuentran con muchas dificultades para encontrar trabajadores con experiencia o con la capacitación adecuada. Se refieren en esencia a oficios y no a perfiles que requieran de una titulación determinada.

En cuanto a las causas, la mayoría considera que debido a la crisis del 2008 y al elevado índice de paro derivado de ella, numerosos profesionales abandonaron la construcción y se fueron a otros sectores de los que no han retornado.

De aquellos que resistieron a la crisis, muchos se han ido jubilando en los últimos años. Argumentan que, como desde aquel entonces ha dejado de ser un sector atractivo para los jóvenes, no hay relevo generacional y el mercado laboral está envejecido.

Algunas empresas manifiestan que los subsidios sociales son otra causa que contribuye a empeorar la situación, pues es una medida que no fomenta el empleo y favorece el trabajo fuera de los cauces legales.

Las empresas ubicadas en las alas coinciden en que la situación económica y geográfica, la falta de ciclos formativos adaptados a las necesidades de la zona y la calidad de las infraestructuras, han provocado un éxodo de población hacia la zona centro de Asturias, lo que incrementa los problemas de escasez de personal.

En general es un sector con escasa experiencia en dotarse de egresados o incluso de alumnos en prácticas de la FP. Casi ninguna empresa conoce la FP Dual. Opinan que es un modelo de captación de personal necesario pero difícil de encajar en el sector por causas diversas. Entre las causas que más manifiestan las empresas está la necesidad que tienen de que el personal de nueva captación esté capacitado y tenga la titulación en PRL y que sin embargo argumentan que en la FP el alumnado no termina con esa capacitación. Es decir, por un lado, el alumno no adquiere la formación en PRL exigida para poder trabajar en obra y, por otro lado, algunas de las tareas a desempeñar entrañan un alto riesgo y no son adecuadas para perfiles sin experiencia.

También se menciona el alto coste que supone para la empresa formar a un futuro trabajador, a riesgo de que al finalizar el periodo de prácticas este acabe siendo contratado por la competencia. Estas empresas proponen que la FP dual debería ser un sistema con algún tipo de garantía y bonificación que minimizase ese riesgo.

Una minoría alega que, por el tamaño de empresa, no cuentan con la infraestructura suficiente como para atender correctamente al alumno.

3. Muestra utilizada

3.1. Generalidades

En este estudio han participado 60 empresas.

Las entrevistas han sido realizadas por prospectores entrenados a tales efectos, en el periodo comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de 2021.

Para dicha participación se han contactado a 89 empresas diferentes, descartando FADE o rechazando las empresas participar por diversos motivos a 29 de ellas.

3.2. Subsectores

Hemos clasificado a las diferentes empresas participantes en subsectores en función del CNAE que nos han manifestado y siguiendo esta tabla de asignación:

Const. edificios	4121 - Construcción de edificios residenciales
	4122 - Construcción de edificios no residenciales
	4391 - Construcción de cubiertas
	4399 - Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
Const. Obra civil	0812 - Extracción de gravas y arenas; extracción de arcilla y caolín
	4211 - Construcción de carreteras y autopistas
	4212 - Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
	4213 - Construcción de puentes y túneles
	4221 - Construcción de redes para fluidos
	4299 - Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
Fabricación	1623 - Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
	2320 - Fabricación de productos cerámicos refractarios

	2349 - Fabricación de otros productos cerámicos
	2351 - Fabricación de cemento
	2352 - Fabricación de cal y yeso
	2361 - Fabricación de elementos de hormigón para la construcción
	2363 - Fabricación de hormigón fresco
	2364 - Fabricación de mortero
	2369 - Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento
Instaladores	4332 - Instalación de carpintería
	4333 - Revestimiento de suelos y paredes
	4334 - Pintura y acristalamiento
	4339 - Otro acabado de edificios
Otros	0811 - Extracción de piedra ornamental y para la construcción, piedra caliza, yeso, creta y pizarra
	2370 - Corte, tallado y acabado de la piedra
	4311 - Demolición
	4312 - Preparación de terrenos
	4313 - Perforaciones y sondeos
	4331 - Revocamiento
Promoción inm	4110 - Promoción inmobiliaria

La participación por subsectores se muestra en la siguiente tabla:

Subsector	Nº empresas	% sobre total
Const. edificios	27	45,0%
Const. Obra civil	5	8,3%
Fabricación	5	8,3%
Instaladores	13	21,7%
Otros	9	15,0%
Promoción inm	1	1,7%
Total	60	100,0%