

KNAUF

LA NECESARIA ATRACCIÓN DEL TALENTO EN LA CONSTRUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO
Foro construyendo juntos

Build on us.

ÍNDICE

01

**ATRACCIÓN
DE TALENTO:
UN DESAFÍO
PARA EL
FUTURO DE LA
CONSTRUCCIÓN**

Pág. 4

02

**NUESTRO
ESTUDIO**

Pág. 6

03

**CONCLUSIONES
DEL ESTUDIO
CUANTITATIVO**

Pág. 8

04

**CONCLUSIONES
DEL ESTUDIO
CUALITATIVO**

Pág. 12

05

**PRINCIPALES
RETOS**

Pág. 15

06

**PRINCIPALES
OPORTUNIDADES**

Pág. 17

01

ATRACCIÓN DE TALENTO: UN DESAFÍO PARA EL FUTURO DE LA CONSTRUCCIÓN

CONTEXTO

La **escasez de mano de obra cualificada** se está convirtiendo en un **obstáculo para el crecimiento del sector de la construcción en España**.

Los datos indican un envejecimiento de la fuerza laboral actual y una falta de relevo generacional.

La Confederación Nacional de la Construcción considera que **hacen falta, al menos, 700.000 personas para poder cumplir con las obras que se encuentran en el Plan de Recuperación**.

Este es un problema europeo, que tiene su principal explicación en el envejecimiento de la población en los últimos años. **Solo el 9% de los trabajadores del sector de la construcción tienen menos de 30 años**.



02

NUESTRO ESTUDIO

NUESTRO ESTUDIO

Conscientes de la importancia que este asunto tiene en la actualidad, desde Knauf hemos promovido un estudio en dos fases:

- **Análisis cuantitativo:** realizado por un instituto de investigación independiente a una muestra de 3.000 personas. Población general.
- **Análisis cualitativo:** con asociaciones e instituciones claves en el sector.

Focus Group

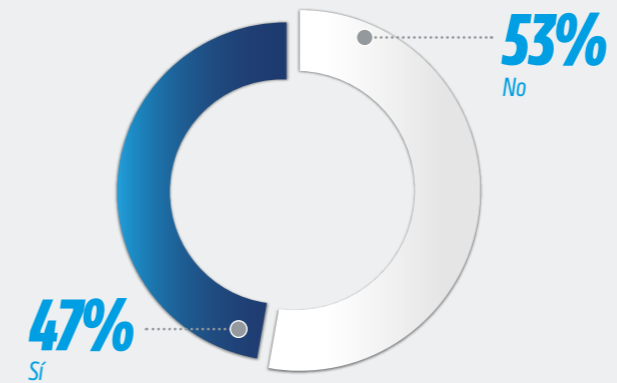
Knauf reunió a algunas de las principales instituciones y asociaciones del sector para debatir sobre la atracción de talento en el sector de la construcción, compartir los resultados del estudio cuantitativo y consensuar una hoja de ruta sobre la que trabajar.



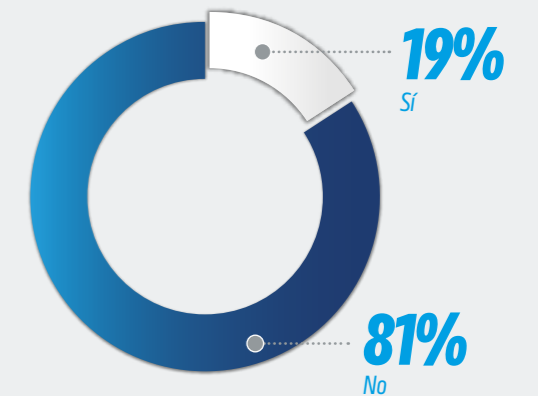
03

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

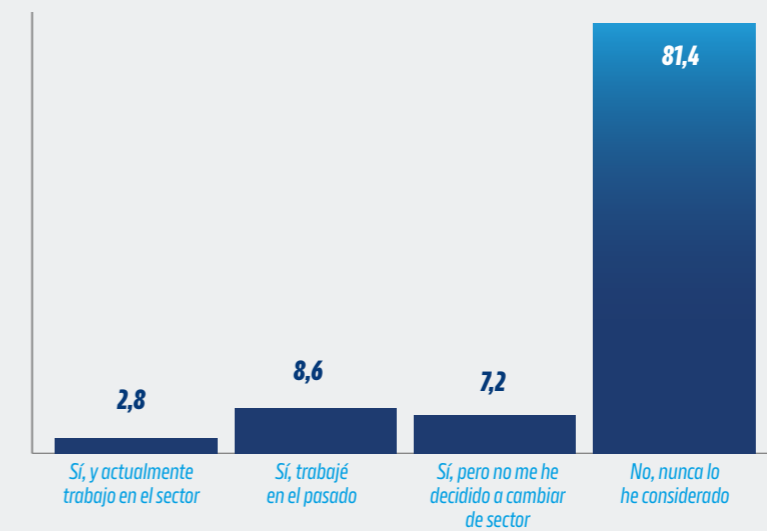
¿SABES QUE EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ES UN SECTOR CON FALTA DE MANO DE OBRA, ALTA DEMANDA DE EMPLEO Y ELEVADA ESTABILIDAD LABORAL?



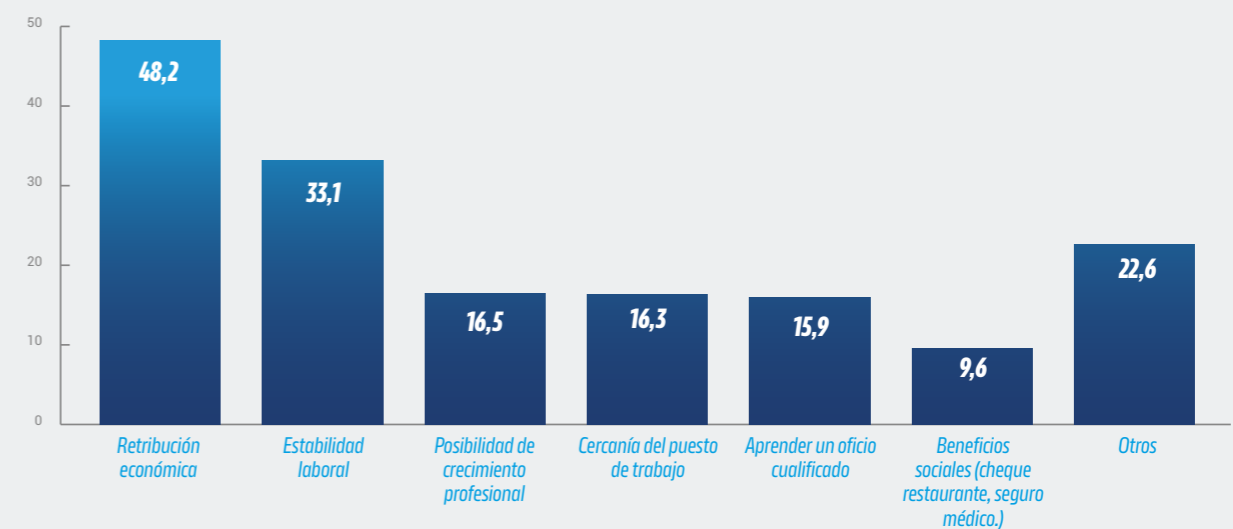
¿HAS CONSIDERADO ALGUNA VEZ TRABAJAR EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?



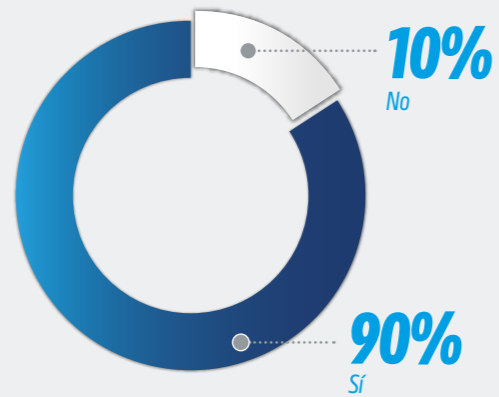
¿HAS CONSIDERADO ALGUNA VEZ TRABAJAR EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?



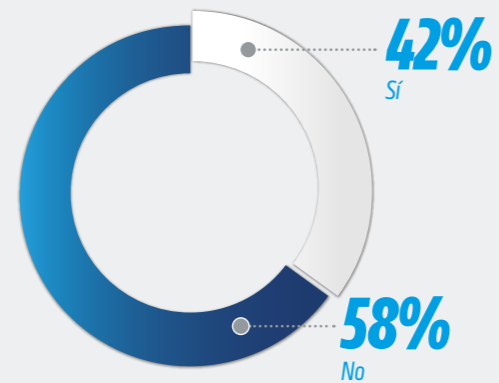
¿QUÉ TE MOTIVARÍA PARA CONSIDERAR EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN UNA OPCIÓN LABORAL?



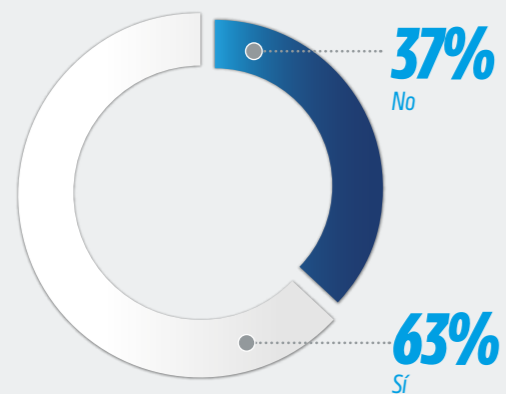
¿CONSIDERAS NECESARIO QUE SE PROFESIONALICE EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN?



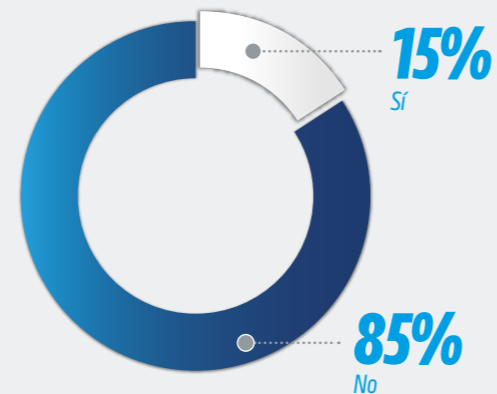
¿SABES QUE AQUELLOS TRABAJADORES QUE HAYAN ADQUIRIDO SUS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES DESARROLLANDO UNA ACTIVIDAD LABORAL Y NO TENGAN TITULACIÓN PUEDEN OBTENERLA GRACIAS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES?



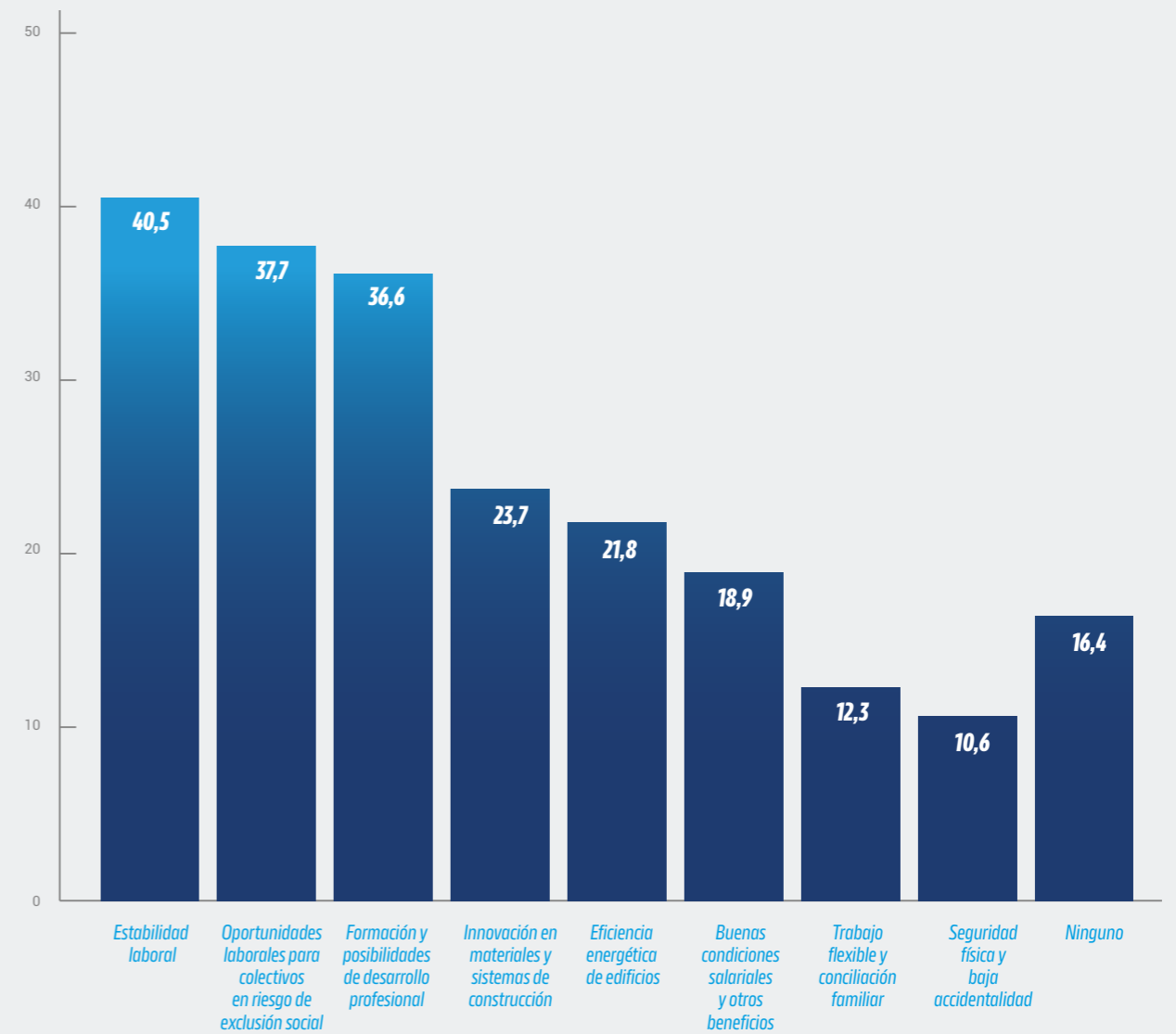
¿SABES QUE HAY CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR QUE TE CUALIFICAN PARA ESPECIALIZarte EN EL SECTOR?



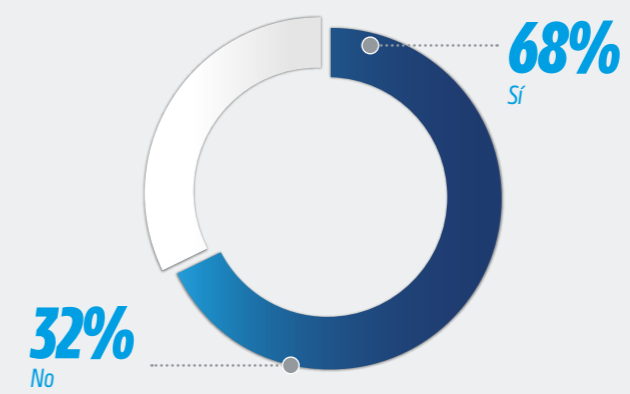
¿SABES QUE HAY AYUDAS DE FINANCIACIÓN 100% A LA FORMACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN?



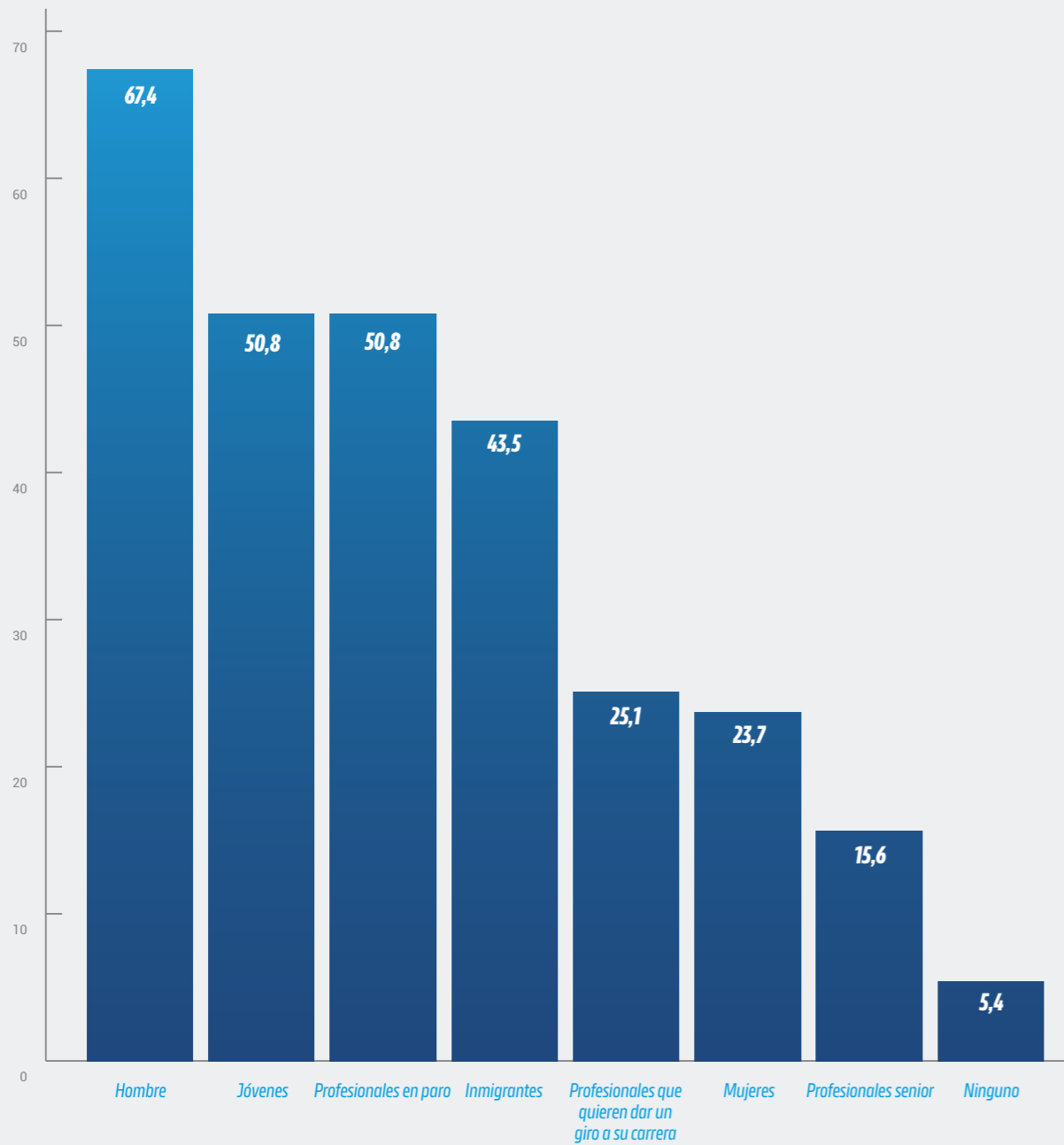
¿QUÉ BENEFICIOS CREES QUE APORTA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ÉL Y A LA SOCIEDAD EN GENERAL?



¿CREES QUE LA INDUSTRIALIZACIÓN DE LA EDIFICACIÓN HARÍA MÁS ATRACTIVO AL SECTOR?

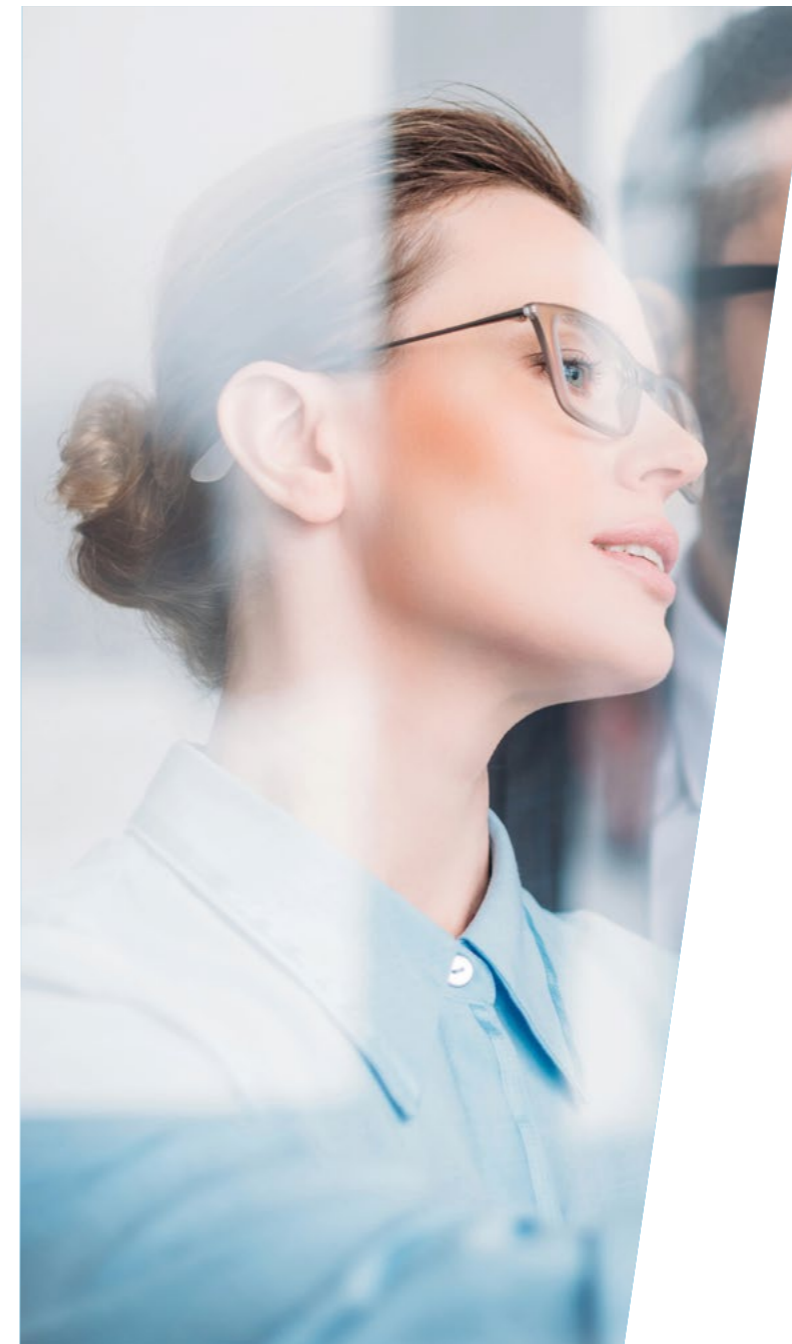


**¿CONSIDERAS QUE EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
ES UN SECTOR LLENO DE OPORTUNIDADES PARA....?**



04

**CONCLUSIONES
DEL ESTUDIO
CUALITATIVO**



La necesidad de una estrategia unificada

No existe una estrategia coordinada para comunicar las oportunidades del sector de la construcción a las nuevas generaciones.

Es necesaria una colaboración público-privada efectiva que involucre al sistema educativo, la industria y la administración, tanto a medio como a largo plazo, para transmitir la realidad del sector y su potencial es clave.

Impulsar la mejora de la reputación y confianza del sector

La construcción es percibida como un trabajo duro y físicamente exigente, una imagen desactualizada. El sector de la construcción ofrece una oportunidad para todos los perfiles.

Es vital prestigiar el sector, dotando a los orientadores y a los diferentes actores involucrados en la orientación académica profesional de los jóvenes de las herramientas necesarias para transmitir la realidad de un sector modernizado.

Debemos mejorar la percepción errónea que hay sobre la retribución, las posibilidades de desarrollo profesional y la conciliación para atraer talento, especialmente para las mujeres.

Poner en valor la acreditación de competencias

Existe un **desconocimiento generalizado sobre el proceso de acreditación de competencias**, percibido erróneamente como una evaluación.

Las empresas se muestran reticentes, asociándolo a subidas salariales inmediatas o de promoción, sin ver el beneficio a largo plazo para la carrera profesional de sus empleados.

Es necesario que las empresas se las den a conocer a sus empleados para **fomentar un equipo formado en competencias clave**.

Profesionalizar el sector es clave

El acceso al sector de la construcción a menudo no exige formación, lo que desincentiva querer apostar por la Formación Profesional.

Las empresas deben comprometerse con la profesionalización. Esto requiere una mayor especialización de los orientadores.

Beneficios asociados: incremento de la seguridad laboral, atracción de talento joven, etc.

La importancia de la orientación

La alta tasa de abandono en la FP de construcción y edificación evidencia la necesidad de una orientación formativa efectiva, no solo en el momento de elegir la formación, sino desde edades tempranas.

Es crucial **involucrar a las familias** como apoyo en la decisión e identificar nichos de empleo donde poder apostar por la formación.

La **figura del orientador se convierte en un aspecto fundamental**. Es crucial mantenerle informado de **los avances en la profesión**, para que este pueda llevar a cabo su cometido de la mejor forma posible.

Brechas de recursos estructurales de la FP

Existe una brecha clara entre profesionales altamente cualificados y operarios con poca formación y condiciones precarias.

La Formación Profesional requiere una inversión en nuevas tecnologías, espacio, materiales, etc. que no todos los centros pueden asumir, y los recursos de la administración son limitados. La colaboración empresarial en este caso es esencial.

Los jóvenes menores de edad son una parte importante de la Formación Profesional y las empresas no admiten a este colectivo, fundamentalmente por los **riesgos laborales** asociados, lo que les obliga a tener un vacío importante en el inicio de su formación en el terreno.

La inclusión y la diversidad en el sector

La incorporación de colectivos vulnerables, incluyendo mujeres, extranjeros y personas con discapacidad, **requiere cualificación y flexibilidad por parte de las empresas.**

Los avances que está viviendo el sector en términos de digitalización e industrialización (nuevas herramientas adaptadas, facilitación de procesos complejos, etc.) **impulsan la diversidad y la inclusión en el mismo como nunca antes.**

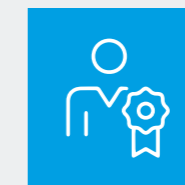
05

PRINCIPALES RETOS



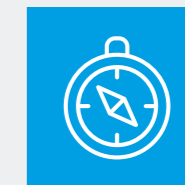
Prestigiar el sector

Convertir el sector en una opción atractiva mediante la creación de una carrera profesional clara y definida. La modernización, la digitalización y el impulso de la sostenibilidad, son cruciales para este objetivo.



Profesionalizar el sector

Elevar el nivel de profesionalización en todas sus áreas, incluyendo la formación, la cualificación y el reconocimiento de las competencias.



Promover la orientación temprana

Promover la orientación profesional del sector desde edades tempranas, informando sobre las oportunidades laborales y facilitando la toma de decisiones.



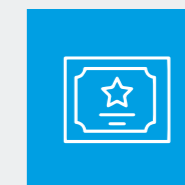
Facilitar los recursos necesarios

Proporcionar a los centros los recursos y herramientas necesarias para formar correctamente a los futuros profesionales del sector, brindándoles experiencia práctica.



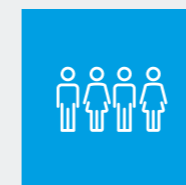
Consenso en los criterios de la profesión

Establecer criterios comunes y una base sólida para la profesionalización del sector, mediante la colaboración y el consenso entre los actores involucrados.



Visibilizar el valor de la acreditación

Promover el proceso de acreditación y destacar su importancia a través de campañas de comunicación y difusión, conectando con el tejido empresarial para abordar los desafíos del sector, como su modernización.



La diversidad y la inclusión es prioritaria

Fomentar la inclusión de minorías, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad, a través de la sensibilización y el apoyo a su cualificación profesional.



Plan nacional de desarrollo conjunto

Crear un plan nacional para identificar las especialidades que requieren un impulso específico, generando estabilidad y atractivo en el sector a través de una estrategia económica sólida

06

PRINCIPALES OPORTUNIDADES



Sector palanca en el modelo de desarrollo

La construcción se posiciona como un pilar fundamental del modelo de desarrollo europeo. Esto le otorga gran relevancia estratégica y acceso a oportunidades de financiación e innovación.



Apuesta por la innovación

El sector quiere crecer en términos de innovación, lo que permite la adopción de nuevas tecnologías, procesos y uso de materiales.



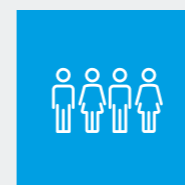
A favor del colectivo

El sector de la construcción es pionero en reconocer un plan de pensiones obligatorio para todos sus empleados, lo que mejora las condiciones laborales y la seguridad social de los trabajadores.



Todos a una

Las instituciones están trabajando en la homogenización de criterios, lo que simplificará los procesos, facilitando el cumplimiento normativo y promoviendo la transparencia.



Atracción de colectivos alternativos

Se están implementando más estrategias para promover una mayor diversidad e inclusión. Esto ayudará a atraer talento diverso, incluyendo la incorporación de mujeres al sector.



La cadena de valor trabaja unida

Fortalecer la colaboración en la cadena de valor es clave y esto se tiene que ver impulsado por las empresas tractoras que promuevan la formación profesional, sobre todo en colectivos vulnerables.



Knauf GmbH sucursal en España

Avenida de Burgos, 114. Planta 6ª
(Edificio Cetil 1)

28050 Madrid. España

902 440 460

attcliente@knauf.com



www.knauf.com

Build on us.

Edición: 11/2024