

ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR DE LA CONTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUESCA



**Autor: Fundación para el Desarrollo
Socioeconómico del Alto Aragón (FUNDESA)**

Fecha: Diciembre de 2008

ÍNDICE

1. Situación socioeconómica del sector de la construcción en la provincia de Huesca.
2. Objetivos y justificación del proyecto.
3. Metodología.
4. Resultados del análisis de Necesidades Formativas.
 - a. Análisis cuantitativo
 - b. Análisis cualitativo
5. Conclusiones.
6. Anexo I. Cuestionario de Necesidades Formativas.

1. Situación socioeconómica del sector de la construcción en la provincia de Huesca.

El Observatorio Socioeconómico de la provincia de Huesca pretende iniciar con este estudio un ciclo de documentos de trabajo que analicen sectorialmente las necesidades formativas de la provincia.

Así, la construcción fue elegido como uno de los sectores clave en la provincia de Huesca para comenzar este ciclo de análisis de las necesidades formativas.

De esta forma, las entidades promotoras del Observatorio, y con la colaboración de la Federación de Asociaciones de la Construcción de la provincia de Huesca, han elaborado este documento que trata de sugerir líneas de formativas futuras para el sector.

La actual situación del sector de la construcción, plantea realizar un primer análisis de su situación estructural y coyuntural en la provincia de Huesca.

Estructura del sector de la construcción en la provincia de Huesca

En la estructura económica de la provincia de Huesca, y tal y como se refleja en los datos macroeconómicos de la provincia de Huesca, la construcción tienen un papel relevante en el análisis de estructura con los últimos datos input-output referidos a la provincia¹

Al sector Construcción le corresponde el 11,78% de la producción bruta provincial y el 10,31% del PIB, ello lo convierte en un sector importante, especialmente si tenemos en cuenta el alto número de empleados en el sector². Podemos compararlo con el sector agrario, que incluye Agricultura y Ganadería, y que solo supone el 9,81% de la producción y el 8,58 del PIB. Su tamaño por producción es similar a toda la industria agroalimentaria, que representa el 11,31% de la producción, pero frente a esta tiene mejor productividad y un empleo muy superior.

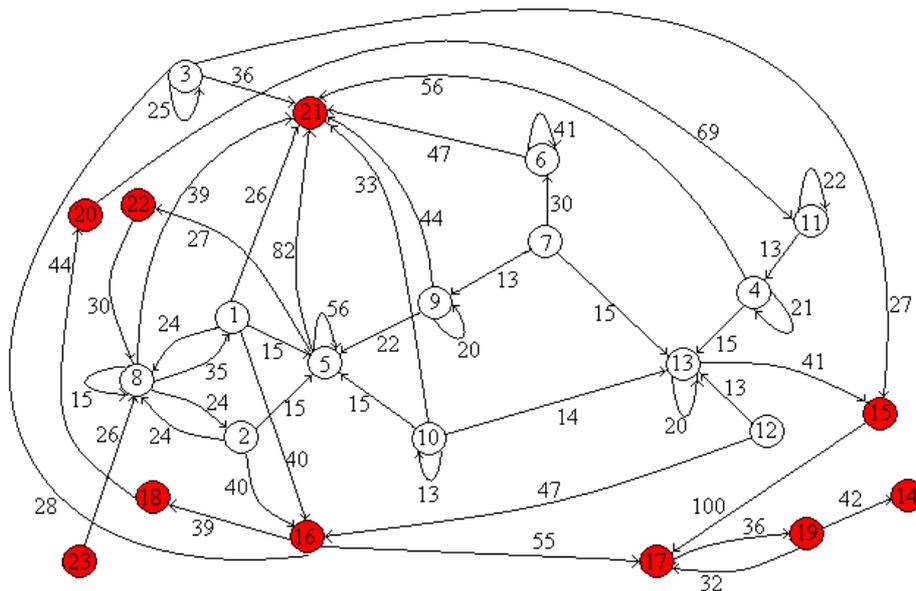
El punto débil de Construcción es su baja productividad per capita, es únicamente de 36.000 € por ocupado, superior a las productividades del sector

¹ Datos referidos a las tablas input-output del año 1.999 elaboradas para la provincia de Huesca.

² En 2007 alcanza su cifra máxima con 11.597 afiliados en el régimen general y 4.144 autónomos (datos de octubre de 2007)

agrario, 22.000 € y 23.000 €, y similar a las de Metal, con 38.000 €, y Comercio y hostelería con 39.000 €”.

Ligaduras entre sectores productivos



Correspondencia entre número y sector en el grafo

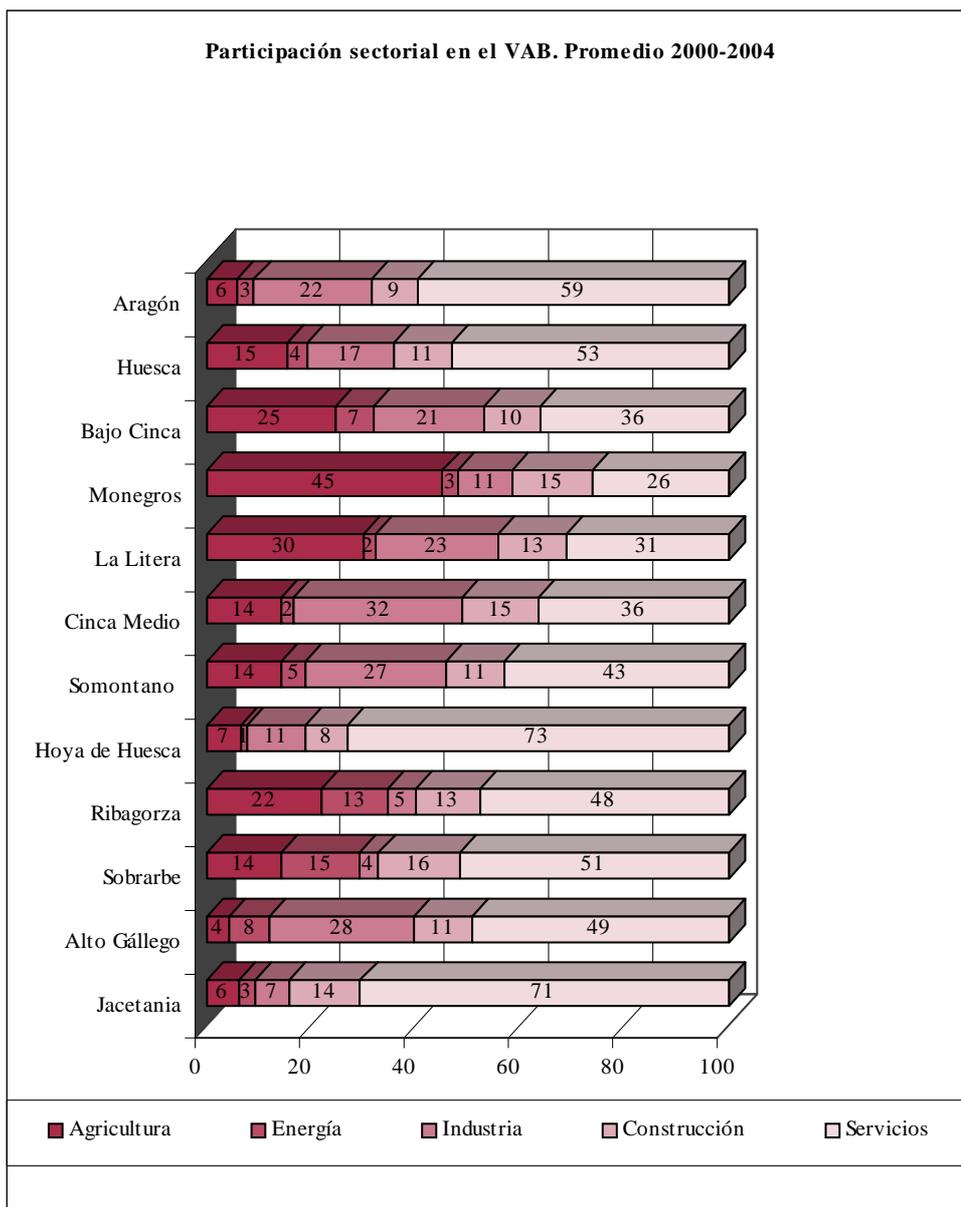
1: Agricultura; 2: Ganadería; 3: Energía y agua; 4: Extractivas; 5: Química; 6: Metal; 7: Material de transporte; 8: Agroalimentaria; 9: Manufacturas; 10: Papel; 11: Construcción; 12: Comercio y hostelería; 13: Servicios privados; 14: Servicios públicos; 15: Factor trabajo; 16: Factor capital; 17: Hogares; 18: Sociedades; 19: AA.PP.; 20: Ahorro/Inversión; 21: España; 22: Unión Europea; 23: Resto del mundo

En esta estructura provincial que refleja las dependencias entre los sectores y su importancia relativa, se observa como la economía oscense, al igual que la aragonesa y la española, está fuertemente enganchada a las actividades inmobiliarias. Esto se detecta claramente en el gráfico anterior, donde se ve que el 69 % de la inversión interior va al sector construcción (11). Esto es difícilmente sostenible a largo plazo.

Es decir, la situación estructural que se reflejaba el Observatorio de la economía oscense y española anticipaba algunas de las consecuencias de la actual crisis, donde la desaceleración del sector inmobiliario repercute directamente al sector de la construcción, que como se está observando, está teniendo una rápida caída de la actividad, y por tanto, de destrucción de empleo.

Valor Añadido Bruto (VAB) de la provincia de Huesca

Analizando los últimos datos disponibles de VAB (2000-2004) se observa como la provincia de Huesca está dos puntos porcentuales por encima de la media aragonesa, en lo que supone la representatividad del sector de la construcción respecto a su VAB. Mientras en Aragón, la construcción representa un 9 % de su economía, en la provincia de Huesca (el promedio 2000-2004) la construcción aporta a la economía provincial un 11 %.



Fuente: Observatorio Socioeconómico de la provincia de Huesca

De esta forma, el sector de la construcción en la provincia de Huesca ha tenido estructuralmente un peso mayor que en el resto de Aragón y con una alta dependencia y ligadura con las actividades inmobiliarias.

Estructura coyuntural del sector de la construcción de la provincia de Huesca

El año 2007 marca ya un punto de inflexión del sector de la construcción en la provincia de Huesca, al igual que en el resto de la Comunidad Autónoma. Si bien desde el año 2001 se venía aumentando el **número de licencias, edificios – superficie de nueva planta, y nuevas viviendas** a partir del año 2007 comienza el decrecimiento en estos indicadores. Observamos los gráficos:

Sector construcción - Provincia de Huesca	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Número de licencias totales (incluidas rehabilitaciones y demoliciones)	904	784	811	970	996	1.114	1.117	1.079
Número de edificios de nueva planta	944	926	1.040	1.174	1.130	1.232	1.242	1.209
Superficie a construir en edificios de nueva planta	515.972	599.272	625.908	826.910	799.983	770.215	790.994	774.231
Número de viviendas de nueva planta	2.319	2.712	2.621	2.948	3.318	3.670	3.984	3.832
% superficie de nueva planta (Huesca / Aragón)	19,50%	21,63%	20,23%	27,64%	25,01%	19,92%	16,64%	16,45%
Sector construcción - Aragón	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Número de licencias totales (incluidas rehabilitaciones y demoliciones)	4.071	4.093	3.921	4.059	4.449	4.681	4.923	4.814
Número de edificios de nueva planta	3.940	4.018	4.307	4.363	4.997	5.043	6.141	6.575
Superficie a construir en edificios de nueva planta	2.645.503	2.770.494	3.094.119	2.991.560	3.198.092	3.866.641	4.753.041	4.707.477
Número de viviendas de nueva planta	10.741	11.392	12.828	11.314	13.183	14.443	20.441	18.424

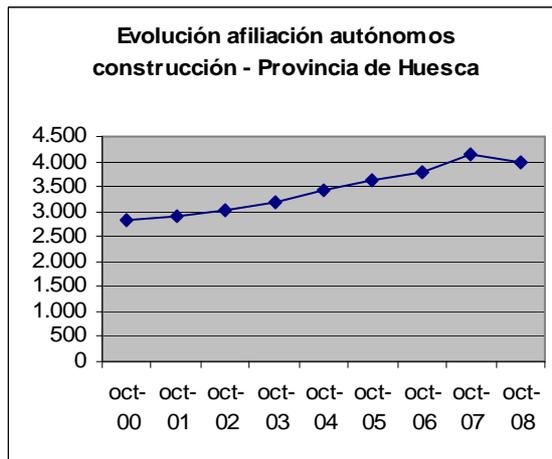
Fuente: Elaboración propia a partir del IAEST

El 2008 supondrá un descenso más acusado de estos parámetros. Estos indicadores reflejan igualmente la correlación estrecha de la construcción con la actividad inmobiliaria. La inversión interior ligada al sector de la construcción (el 69 % del total de la inversión de la economía oscense) se irá reduciendo paulatinamente y tendrá sus mayores decrementos en 2008 y 2009.

En cuanto a la **evolución del mercado laboral** se elaboran las tablas de evolución del sector en cuanto a la afiliación en el régimen general, la afiliación en el régimen de autónomos, y el paro registrado.

Fuente: Elaboración propia a partir del IAEST

Afiliados a la Seguridad Social - Régimen General - Sector Construcción	oct-00	oct-01	oct-02	oct-03	oct-04	oct-05	oct-06	oct-07	oct-08
Provincia de Huesca	6.606	7.266	7.772	8.089	9.048	9.902	11.052	11.592	9.674
Aragón	32.897	34.154	36.689	37.932	40.965	46.405	52.177	55.978	45.588



Afiliados a la Seguridad Social - Rég. Autónomos - Sector Construcción	oct-00	oct-01	oct-02	oct-03	oct-04	oct-05	oct-06	oct-07	oct-08
Provincia de Huesca	2.833	2.920	3.046	3.199	3.424	3.620	3.766	4.144	3.988
Aragón	12.128	12.721	13.348	14.319	15.384	16.301	17.089	20.608	19.453

Paro registrado - Sector Construcción	oct-00	oct-01	oct-02	oct-03	oct-04	oct-05	oct-06	oct-07	oct-08
Provincia de Huesca	344	382	421	448	459	760	655	881	1.956
Aragón	2.227	2.632	2.728	2.677	2.681	3.973	3.380	3.899	10.120



De estas tablas, se establece que en el año 2008 evoluciona negativamente tanto la afiliación como los datos de desempleo. En la evolución de 2009 se puede pronosticar una continuidad de disminución en los niveles de afiliación (hasta la

afiliación registrada en los años 2002-03), así como un aumento del paro registrado que se acercará o superará en 2009 las 3.000 personas paradas en el sector.

De esta forma, se ha pasado de una situación de dificultad en los pasados años para encontrar determinados puestos especializados en el sector de la construcción a una situación de exceso de demanda de empleo en el sector, especialmente del grupo de trabajadores “no cualificados”. Este desfase actual que será todavía superior en 2009 hace necesario la realización de ajustes y reorientaciones del propio sector. En este sentido, el análisis de las necesidades formativas (realizado a través de encuestas durante 2008, por lo que el tejido empresarial es consciente de la situación de crisis del sector) es aún más relevante puesto que puede resultar en unas orientaciones formativas aprovechadas a nivel individual y por el propio sector, planteadas desde la óptica de la necesaria casación entre la oferta y la formación.

El elevado número de paro registrado en la provincia y los aumentos previsibles que se irán produciendo los próximos meses, hacen necesario también la implantación de algún plan formativo a nivel aragonés o provincial (en coordinación con Confederación de Empresarios de la Construcción de Aragón y FAC) donde se establezca formación específica para el sector, bien para adaptarse a necesidades futuras del propio sector o reorientar formativamente a los desempleados hacia sectores industriales vinculados.

La situación actual y los diversos cambios legislativos como la ley de subcontratación, la inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, etc. conllevan a plantear:

- Reorientación del sector para disminuir su dependencia del desarrollo inmobiliario (obra pública, sectores industriales complementarios, ampliación del ámbito geográfico de actuación, etc.).
- Formación permanente para la adaptación legislativa y la propia reorientación del sector.

Del año 2000 al 2008, el sector de la construcción ha realizado una aportación en valor añadido a la provincia de Huesca superior a la media aragonesa y nacional por lo que es un sector estratégico sobre el que debe actuar directamente las Administraciones y el propio sector para la implementación de medidas (formativas, y relativas a la construcción de vivienda y obra pública) que puedan reducir los impactos de la actual crisis.

2. Objetivos y justificación del proyecto.

El entorno de las organizaciones, sufre continuos cambios sociales, tecnológicos y organizacionales ante los que deben reaccionar si desean subsistir.

Algunos de estos cambios afectan directamente a los recursos humanos de la organización y a la efectividad en su trabajo, ya que pueden modificar su modo de trabajo, sus actividades, sus responsabilidades, incluso las herramientas de trabajo.

El personal considerado como idóneo para su puesto de trabajo, puede dejar de serlo sino se toman las medidas adecuadas.

En estos casos es donde es decisiva la intervención de la formación ya que la organización, a través de la misma puede dotar e incrementar las competencias profesionales de los empleados, con el objetivo de mantener un personal flexible, polivalente y eficaz.

Entre los cambios y factores que hacen necesaria la formación en una organización podemos nombrar:

- Desarrollo de nuevas tecnologías. Por ejemplo, la incorporación de la informática ha supuesto un cambio que han tenido que asumir las organizaciones para subsistir en el mercado.
- Cambios sociales y políticos. Por ejemplo la incorporación de la mujer al trabajo.
- Desarrollo de los medios de comunicación. Por ejemplo, el desarrollo de Internet.
- Cambios en las formas de producción.
- Factores económicos.
- Globalización e internacionalización de los mercados.

Ante todo, y frente a un entorno tan cambiante, desde una perspectiva social, política, económica, tecnológica y organizativa, la empresa está sometida a vaivenes ante los cuáles ha de reaccionar para su supervivencia y más concretamente en:

- La situación de la empresa con respecto a las exigencias del mercado.
- La existencia de puntos que se consideran como débiles y que afectan al avance, evolución y productividad de la empresa.

Estos dos argumentos requieren una respuesta reactiva y preventiva que impulsan la necesidad de la formación para la empresa.

Pero esta imperante necesidad, no nos debe hacer olvidar los beneficios que la formación aporta a los trabajadores, unos directos con base en sus expectativas y mejora profesional y otros indirectos, ya que en ellos repercutirá sin duda la mayor competitividad de la empresa y la estabilidad en su puesto de trabajo.

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN		
BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisface las necesidades profesionales del individuo. ▪ Mejora sus conocimientos, habilidades, técnicas y aptitudes. ▪ Facilita su adaptación a los cambios tecnológicos introducidos, mejorando su competitividad. ▪ Aumenta su motivación profesional. ▪ Facilita tu adaptación a la organización.
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Productividad y calidad. ▪ El perfeccionamiento del individuo implica un acercamiento entre lo que la organización requiere del empleado y lo que el empleado ofrece a la organización. ▪ La comunicación. Le permite transmitir la cultura empresarial y los objetivos que persigue de los empleados. ▪ Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales. ▪ Motiva a los trabajadores en el proyecto empresarial. ▪ Flexibilidad. Le permite adaptarse con éxito a los cambios exigidos por el mercado. ▪ Satisface, por lo mencionado, las necesidades de la organización y los objetivos que persigue.

Objetivo general:

Desde la Federación de Asociaciones de la Construcción de Huesca y FUNDESA, Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón, se pretende **facilitar la identificación de las principales necesidades formativas existentes en las empresas ubicadas en la provincia, ajustando los nuevos planteamientos y oferta a las necesidades reales existentes.**

Objetivos específicos:

- Facilitar la adaptación de los individuos a la organización mediante procedimientos individualizados de empleabilidad y formación, favoreciendo su promoción y desarrollo.
- Perfeccionar y favorecer la polivalencia del individuo profesionalmente.
- Evaluar el grado de ajuste entre la formación impartida y la de mayor necesidad en función de los resultados del estudio.
- Establecer un mapa de necesidades formativas en el sector de la Construcción de la provincia de Huesca.

- Analizar la necesidad de cualificar profesionales para puestos de trabajo concretos dentro de las empresas.

3. Metodología.

En la realización de este estudio se distinguen una serie de fases:

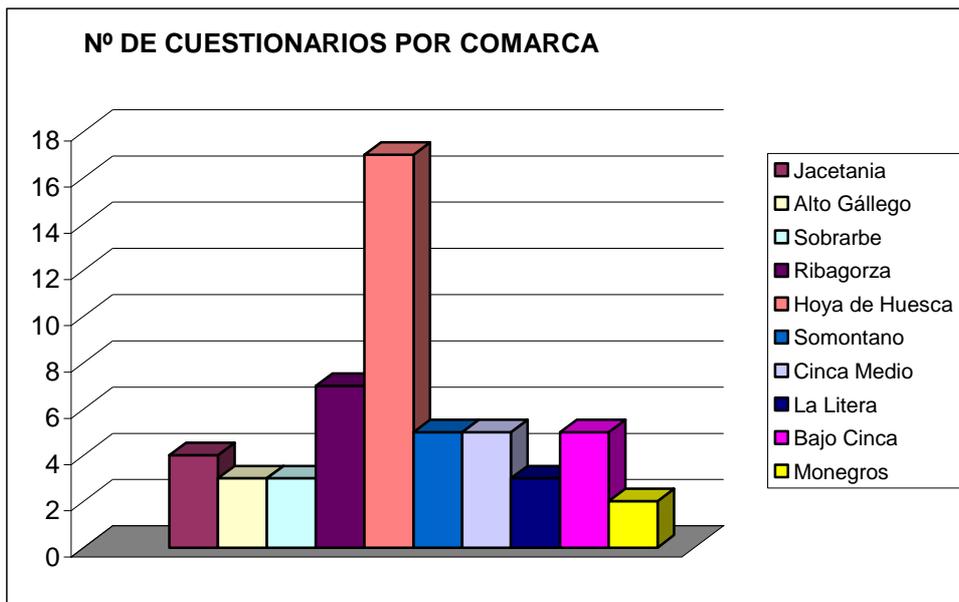
1. Fase documental: Recogida y análisis de datos referidos al sector de la construcción en la provincia de Huesca.
2. Fase de diseño: Elaboración y validación del instrumento a utilizar. Cuestionario de Necesidades Formativas.
3. Fase experimental: Aplicación del cuestionario.
4. Fase de análisis: Investigación y estudio de los datos obtenidos.
5. Fase informe final: Establecimiento de conclusiones.

En la fase experimental, la **Federación de Asociaciones de la Construcción de Huesca** efectuó el contacto inicial con sus empresas asociadas así como el envío posterior del cuestionario. El modo de recogida de información fue a través de correo ordinario así como correo electrónico.

El cuestionario fue facilitado a la totalidad de Empresas asociadas a la Federación de Asociaciones de la Construcción; 383. Tras el envío, se recibieron 54 cuestionarios cumplimentados. El porcentaje de respuesta es del 14,09%.

Si analizamos la distribución de la muestra por comarca encontramos que un 13% de los cuestionarios proceden de la Hoya de Huesca. El resto se distribuye de forma equitativa en función de la representatividad del sector en cada una de ellas.

Nº de Cuestionarios por Comarca	
Jacetania	4
Alto Gállego	3
Sobrarbe	3
Ribagorza	7
Hoya de Huesca	17
Somontano	5
Cinca Medio	5
La Litera	3
Bajo Cinca	5
Monegros	2



En el anexo I se encuentra el instrumento de recogida de información: Cuestionario de Necesidades Formativas.

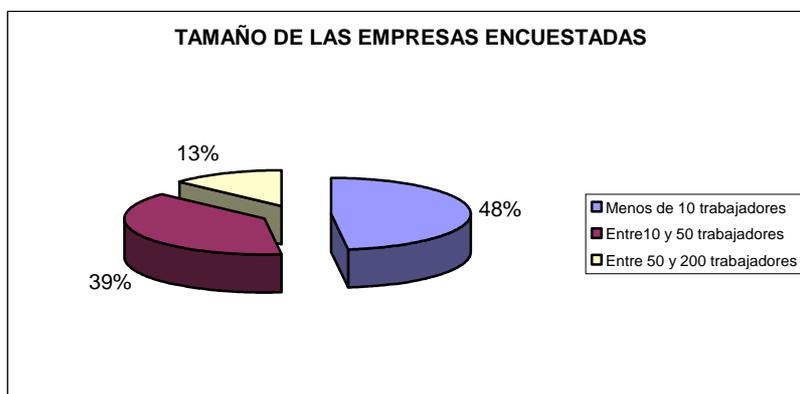
4. Resultados del análisis de Necesidades Formativas.

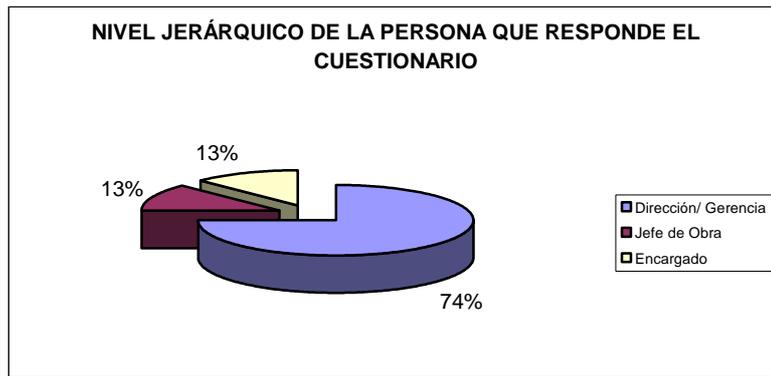
a. Análisis cuantitativo

Como se ha comentado en el epígrafe de metodología, un total de 54 empresas respondieron al cuestionario.

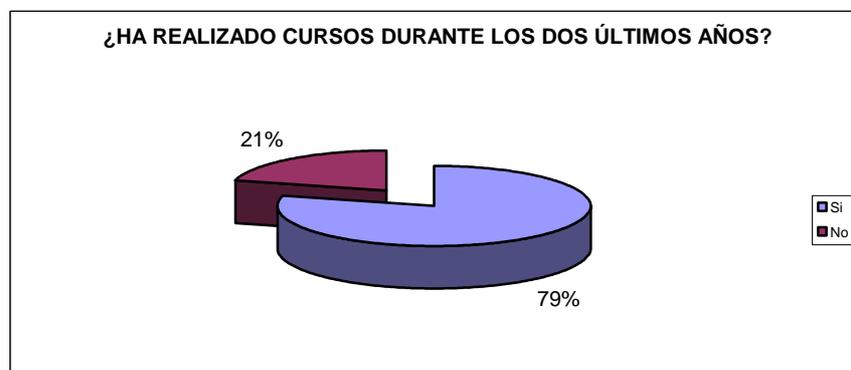
Como puede observarse en las siguientes gráficas, el 48% de las empresas analizadas son Pymes con menos de 10 trabajadores. Dentro de la muestra analizada no encontramos ninguna empresa con más de 200 trabajadores.

Los cuestionarios fueron respondidos en un 74% por puestos directivos dentro de las empresas.

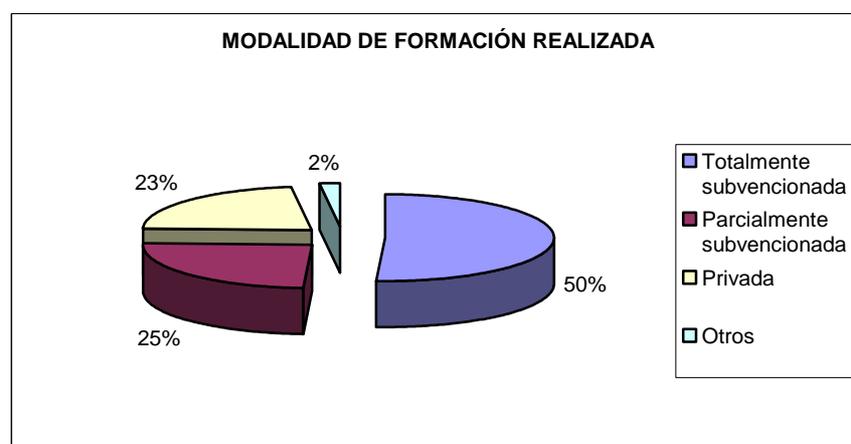




El 79% de las empresas del sector de la Construcción en la provincia de Huesca, han realizado algún curso durante los dos últimos años. Concretamente la media obtenida es de 3,2 cursos en dicho periodo.

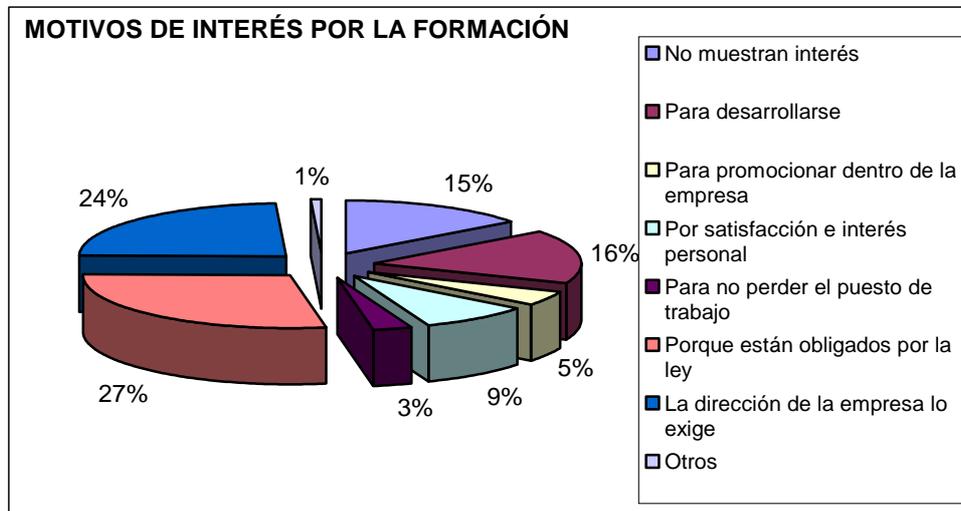


Si analizamos la modalidad de la formación realizada, encontramos que en un 75% es total o parcialmente subvencionada. Solamente un 23% de las empresas encuestadas optan por formación privada.

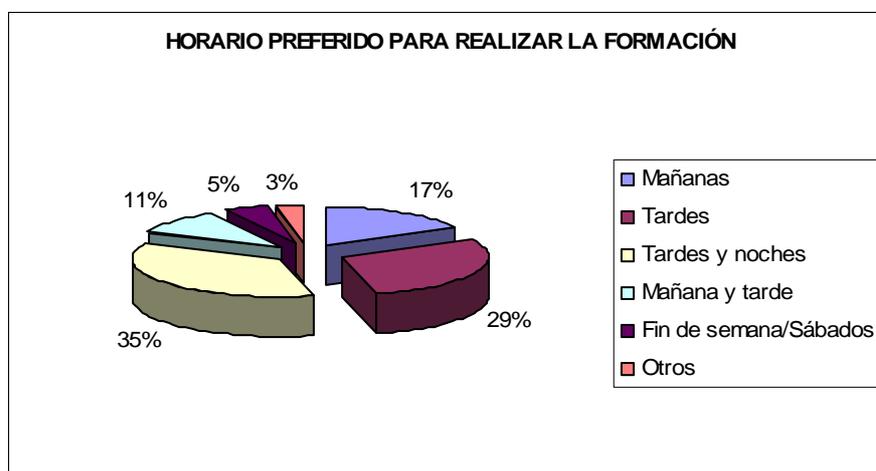


Según las empresas encuestadas los motivos por los que los trabajadores realizan formación continua son variados, si bien, en un 27% opinan que una de las principales razones es la obligación de las empresas del sector de la construcción

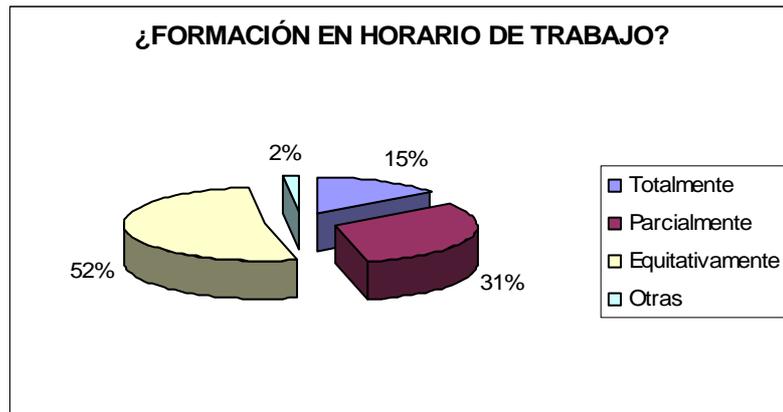
de formar en determinadas competencias a sus trabajadores. Así mismo, y muy relacionado con lo anterior, encontramos que según las personas encuestadas los trabajadores realizan formación debido a una exigencia de la empresa contratante.



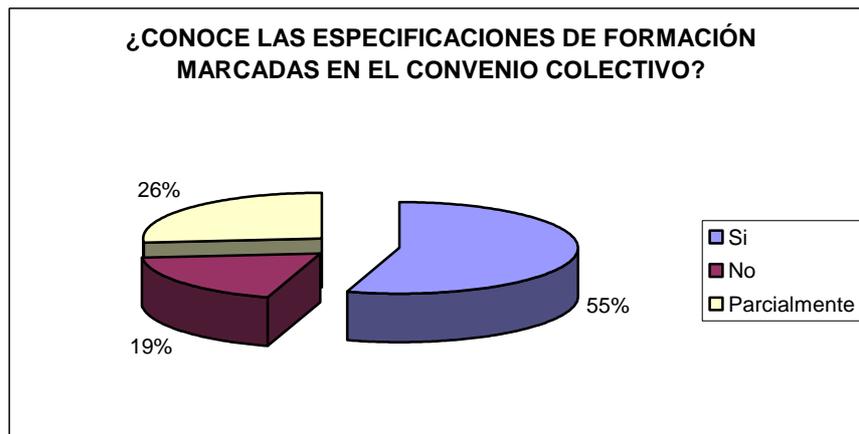
En relación al horario que prefieren los trabajadores para realizar la formación, encontramos una clara tendencia hacia el horario de tarde y tarde-noche. Solamente un 5% manifiesta estar de acuerdo con impartir la formación en fines de semana.



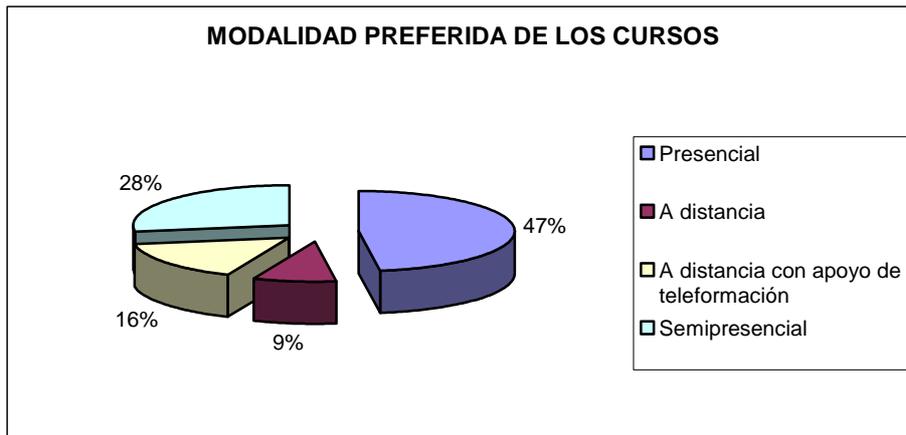
El 52% de las personas encuestadas consideran que la formación debería distribuirse equitativamente entre la jornada de trabajo y el tiempo de ocio. Así mismo, solamente el 15% afirma que la formación continua debería ser realizada íntegramente en horario de trabajo.



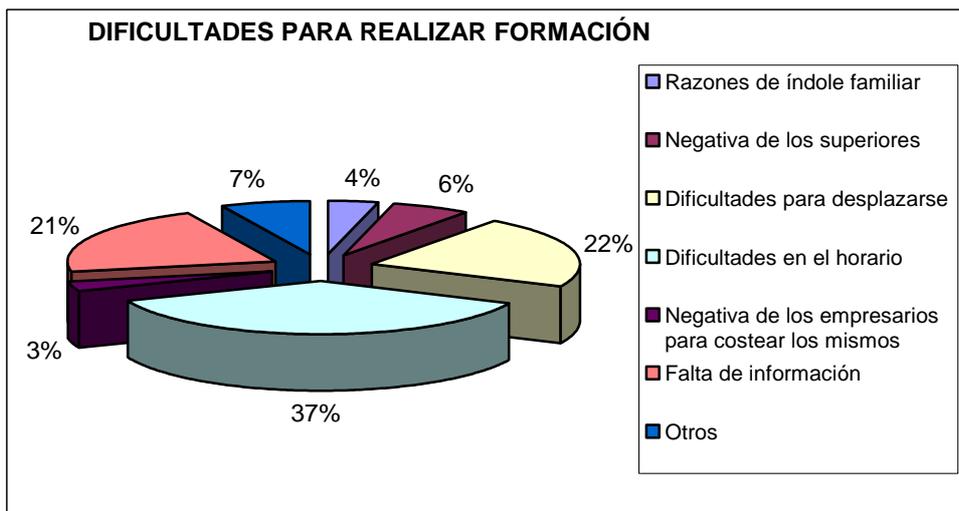
Dentro del cuestionario, uno de los aspectos evaluados es el grado de conocimiento sobre las especificaciones que marca el Convenio del Sector de la Construcción de Huesca en materia de formación. El 55% de las empresas afirmaron conocer dichas especificaciones, si bien, un 29% manifiesta carecer de dicha información.



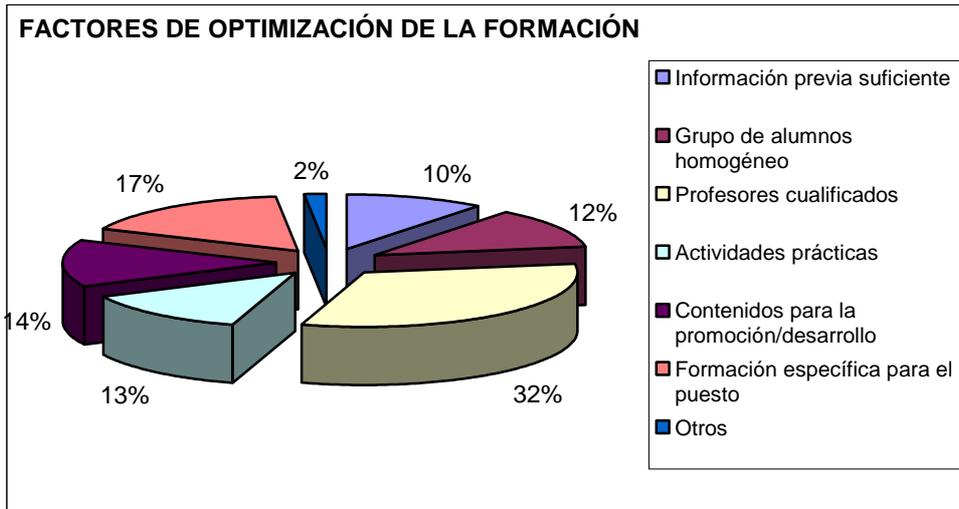
La formación presencial es la seleccionada por las empresas encuestadas como más adecuada en un 47%. Si bien, la formación semipresencial así como la modalidad a distancia con apoyo de teleformación adquieren un peso relativo mayor.



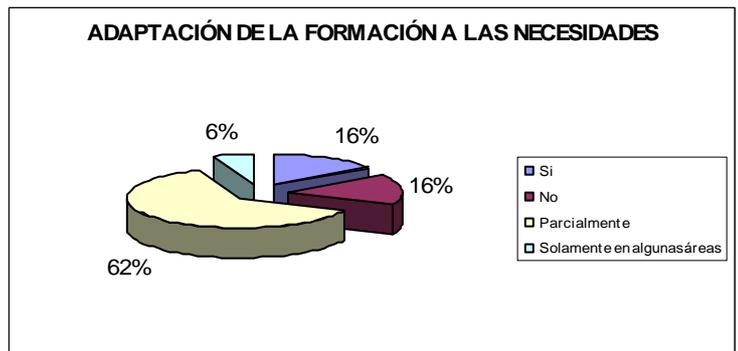
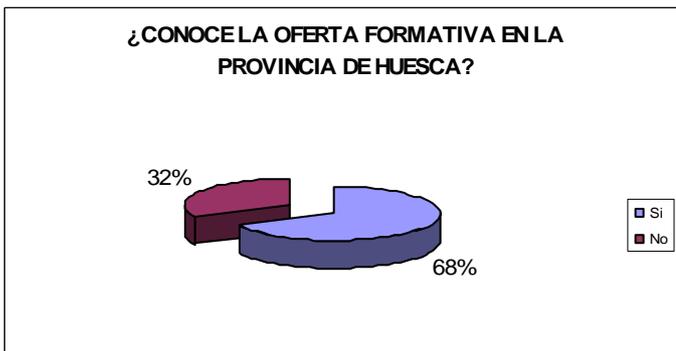
Cuando analizamos las principales dificultades que encuentran las empresas del sector de la construcción para realizar cursos de formación, tres son las razones principales: dificultades en el horario, dificultades para desplazarse y falta de información.



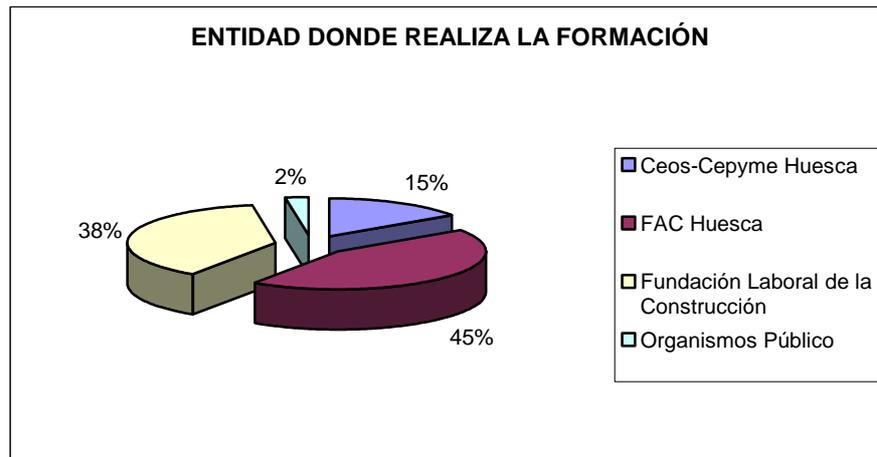
En relación a los principales factores de optimización de la formación realizada, las empresas encuestadas citan la cualificación de los profesores (32%) y la formación específica para el puesto (17%) como aspectos más importantes.



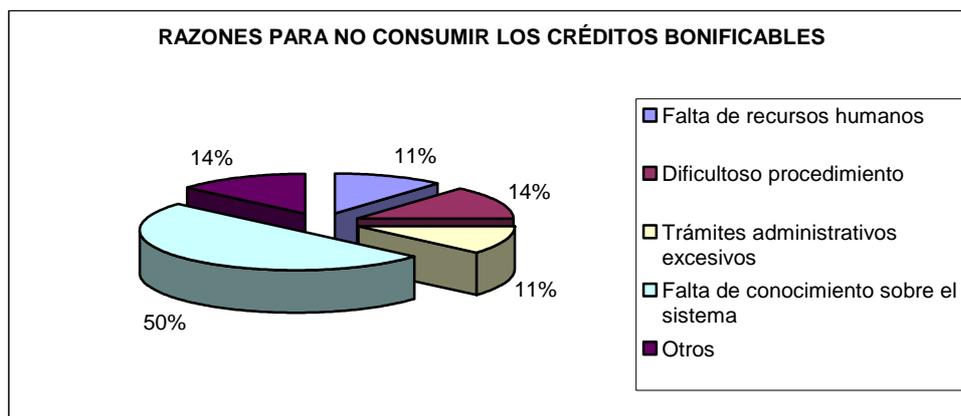
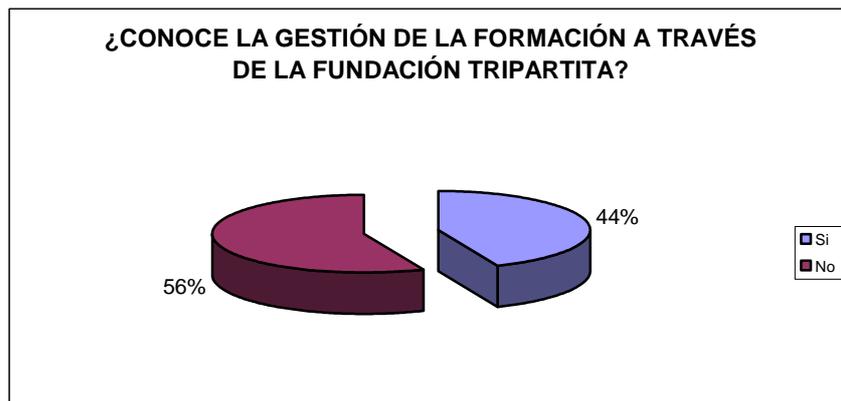
Un 68% de las empresas encuestadas dice conocer la oferta formativa existente en la provincia de Huesca, adaptándose parcialmente en un 62% a las necesidades específicas.



En relación a las organizaciones y/o entidades donde las empresas del sector de la construcción realizan su formación es la Federación de Asociaciones de la Construcción en un 45%, seguida por la Fundación Laboral de la Construcción (38%).



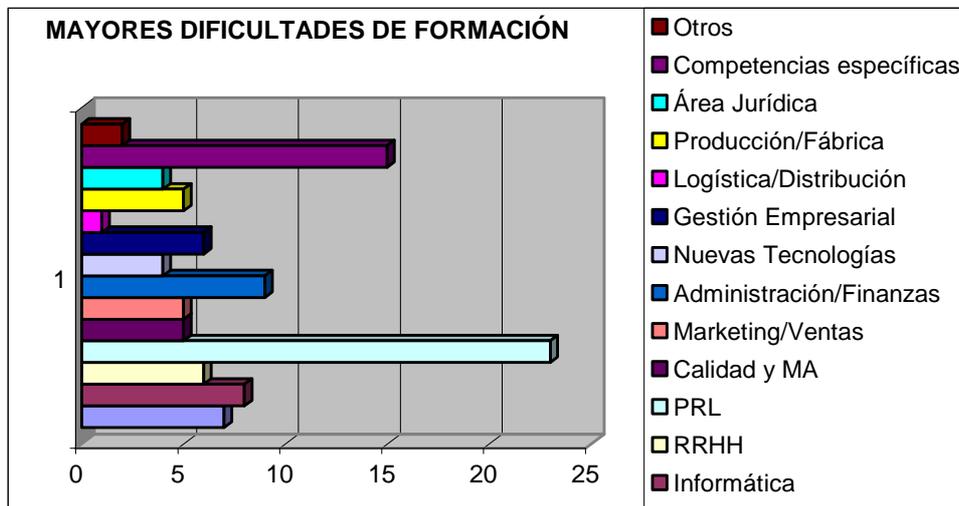
Un 56% de las empresas encuestadas afirman desconocer la gestión de la formación a través de la Fundación Tripartita. En relación a los motivos por los que no utilizan dicho sistema, citan la falta de conocimiento del programa.



En relación a las áreas de conocimiento en las que las empresas del sector de la Construcción de la provincia de Huesca, tienen mayores dificultades para formar a sus trabajadores encontramos que son: prevención de riesgos laborales, competencias específicas del sector y administración-finanzas.

Mayores dificultades para formar a los trabajadores

Idiomas	7
Informática	8
RRHH	6
PRL	23
Calidad y MA	5
Marketing/Ventas	5
Administración/Finanzas	9
Nuevas Tecnologías	4
Gestión Empresarial	6
Logística/Distribución	1
Producción/Fábrica	5
Área Jurídica	4
Competencias específicas	15
Otros	2



Necesidades formativas por área de conocimiento

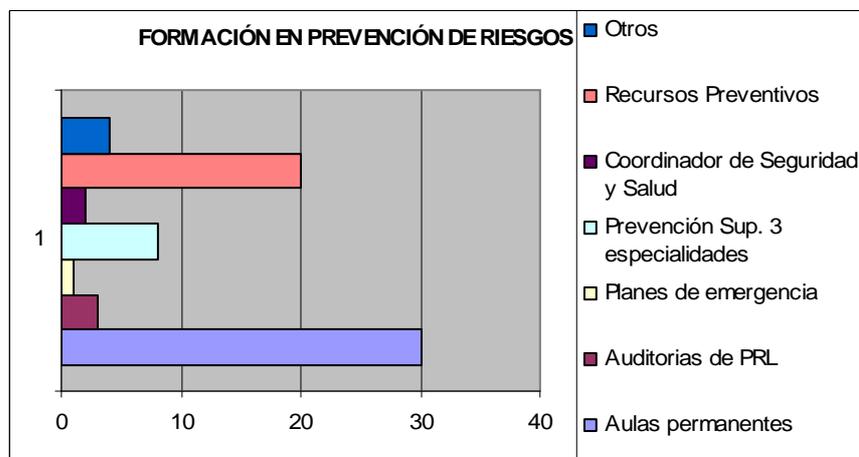
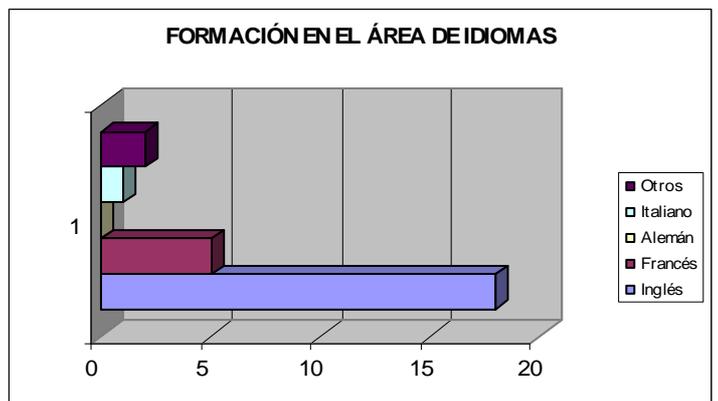
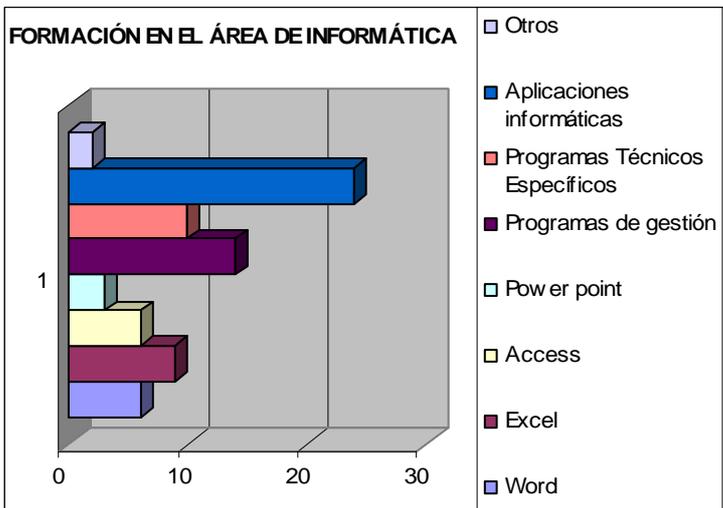
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS	
INFORMÁTICA	
Word	6
Excel	9
Access	6
Power point	3
Programas de gestión	14
Programas Técnicos Específicos	10
Aplicaciones informáticas	24
Otros	2
IDIOMAS	
Inglés	18
Francés	5
Alemán	0

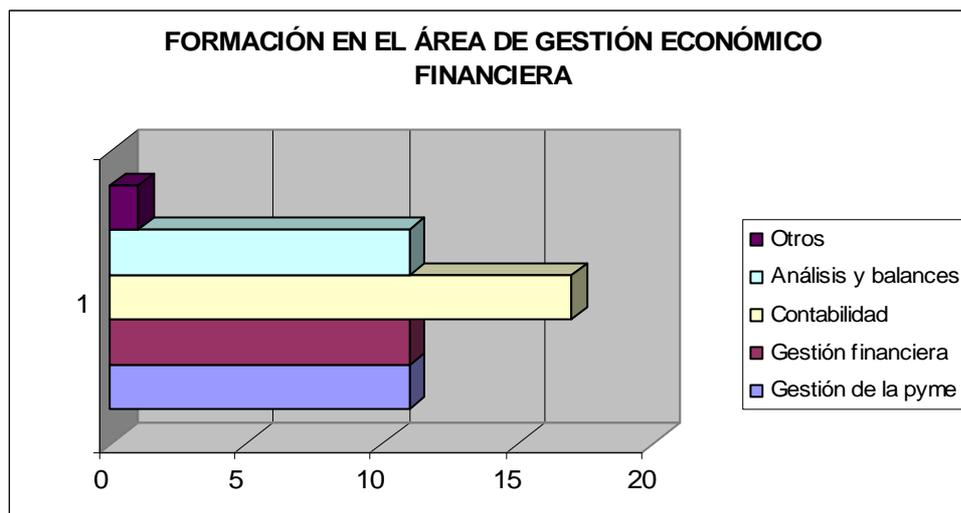
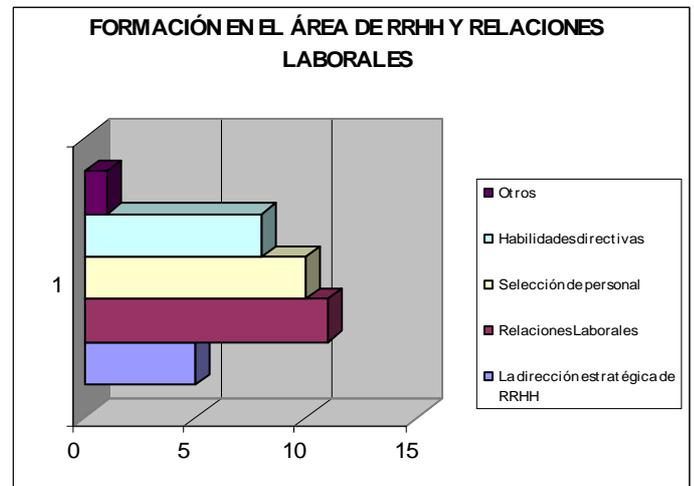
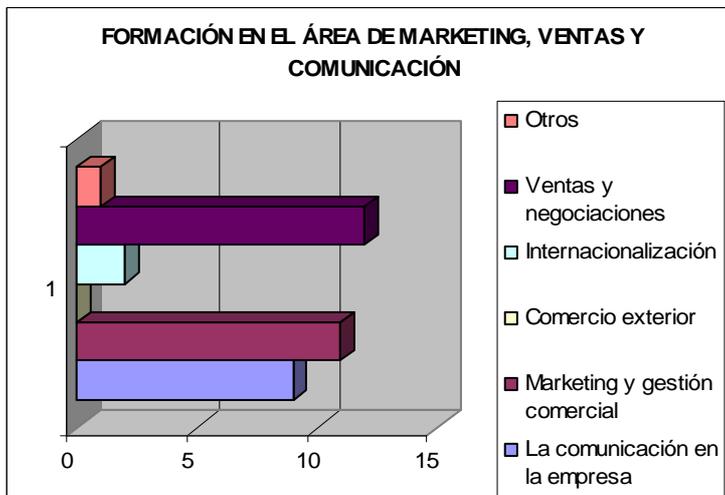
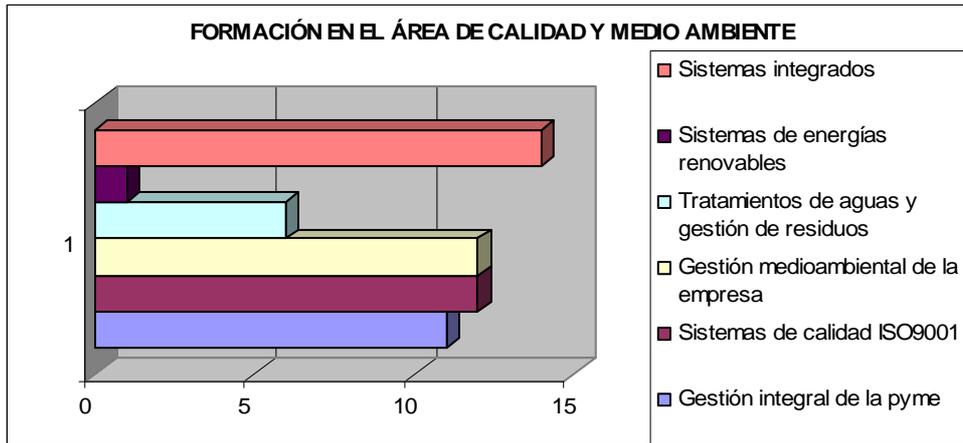
Italiano	1
Otros	2
PRL	
Aulas permanentes	30
Auditorias de PRL	3
Planes de emergencia	1
Prevención Sup. 3 especialidades	8
Coordinador de Seguridad y Salud	2
Recursos Preventivos	20
Otros	4
CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	
Gestión integral de la pyme	11
Sistemas de calidad ISO9001	12
Gestión medioambiental de la empresa	12
Tratamientos de aguas y gestión de residuos	6
Sistemas de energías renovables	1
Sistemas integrados	14
Otros	0
MK, VENTAS, COMUNICACIÓN	
La comunicación en la empresa	9
Marketing y gestión comercial	11
Comercio exterior	0
Internacionalización	2
Ventas y negociaciones	12
Otros	1
RRHH Y RELACIONES LABORALES	
La dirección estratégica de RRHH	5
Relaciones Laborales	11
Selección de personal	10
Habilidades directivas	8
Otros	1
GESTIÓN ECONÓMICO/FINANCIERA	
Gestión de la pyme	11
Gestión financiera	11
Contabilidad	17
Análisis y balances	11
Otros	1
I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS	
Gestión de la I+D	6
Diseño de herramientas Web	10
Implementación de programas integrales	8
Otros	1
GESTIÓN EMPRESARIAL	
Administración y dirección de empresas	12
Dirección de proyectos	2
Competitividad empresarial	10
Otros	0

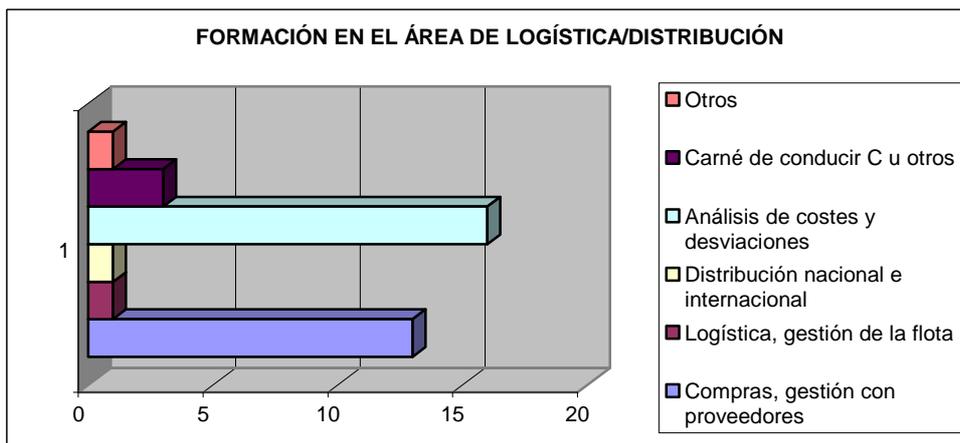
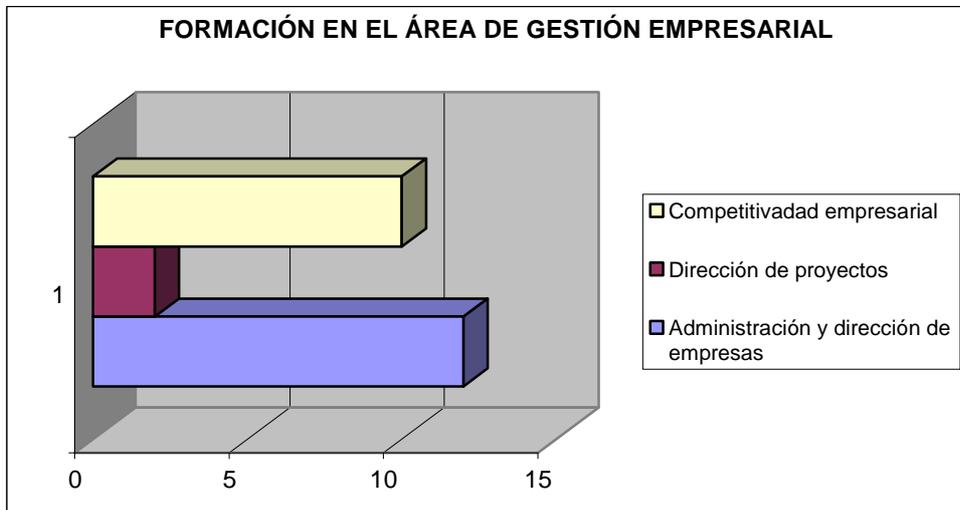
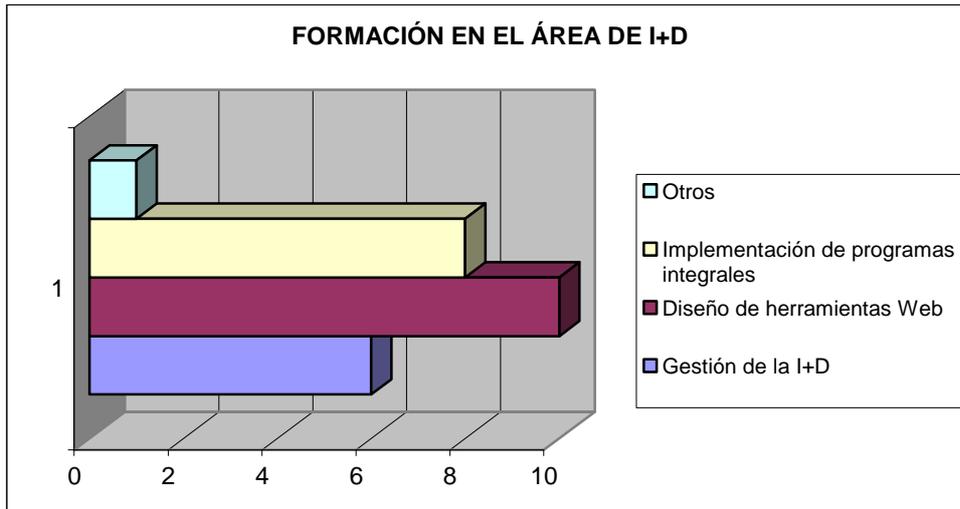
LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN	
Compras, gestión con proveedores	13
Logística, gestión de la flota	1
Distribución nacional e internacional	1
Análisis de costes y desviaciones	16
Carné de conducir C u otros	3
Otros	1
PRODUCCIÓN/FÁBRICA	
Mejora y automatización de procesos	4
Nuevos procedimientos	3
Informatización de procesos	5
Certificados específicos de profesionalidad	7
Otros	0
ÁREA JURÍDICA	
Nueva Ley de Subcontratación	17
Régimen Jurídico Básico	15
Contratación pública	17
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Calderería/Tubería	1
Trabajos de conservación: operarios	6
Operaciones de conservación :técnicos	2
Planificación y gestión COES: Jefes	5
Seguridad vial y señalización	4
Cálculo de estructuras	8
Jefe de obra. Curso básico	13
Topografía	5
Organización de instalaciones	10
Interpretación de planos y delineación	6
Oficina técnica en general	8
Técnicas auxiliares de topografía	1
Encofrado	4
Montaje de estructuras tubulares	5
Colocación de prefabricados ligeros	4
Pintura de edificios	4
Soldado-alicatado	2
Instalaciones de viviendas y edificios	3
Fontanería	1
Calefacción y climatización	1
Instalaciones de gas	1
Operador puente grúa	2
Conducción de maquinaria pesada	5

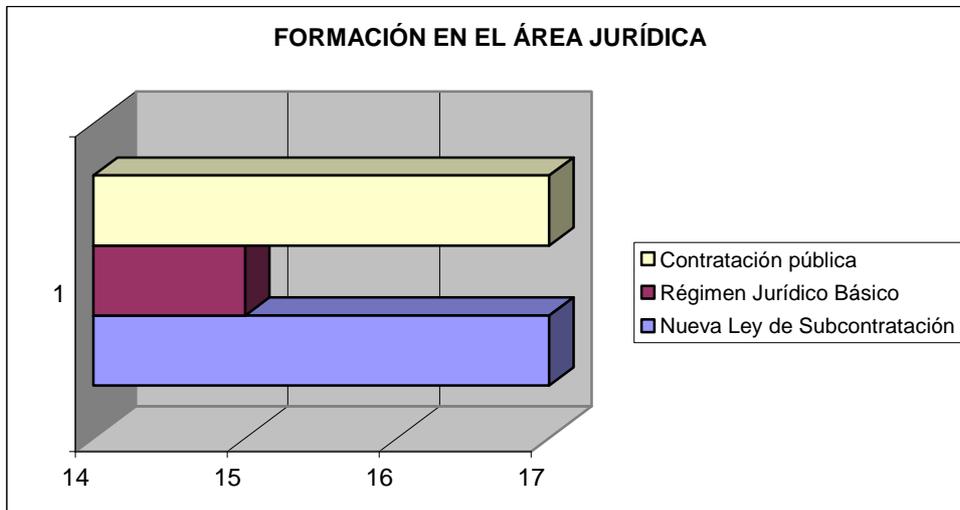
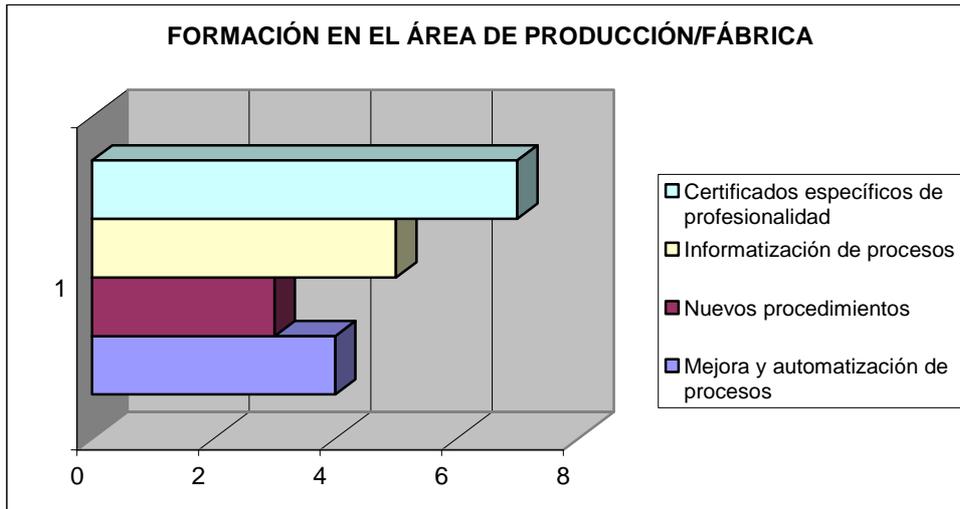
Como se muestra en la siguiente tabla es la formación en materia de prevención, aplicaciones informáticas específicas e inglés aquellos conocimientos que las empresas del sector de la construcción priorizan en la adquisición de conocimientos.

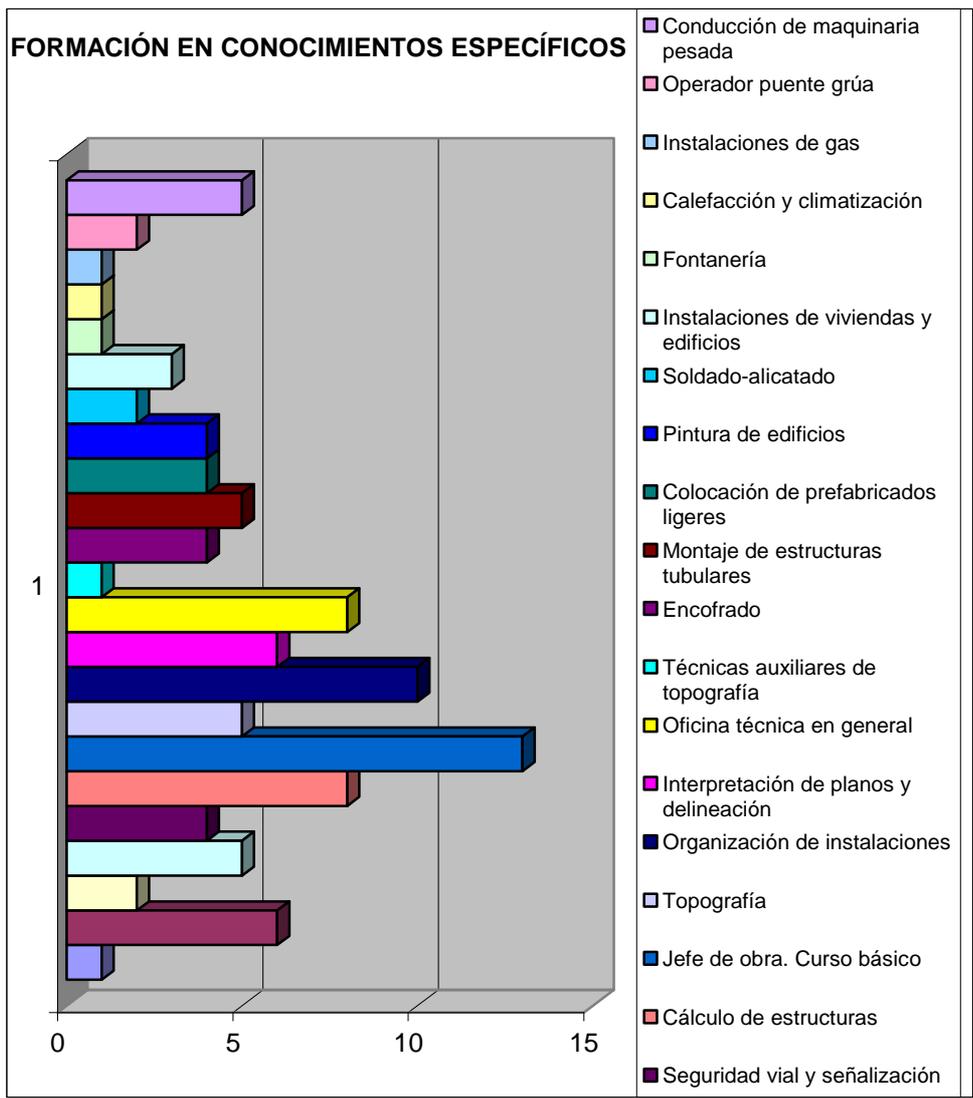
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS	
Aulas permanentes	30
Aplicaciones informáticas	24
Recursos Preventivos	20
Inglés	18
Contabilidad	17
Nueva Ley de Subcontratación	17
Contratación pública	17
Análisis de costes y desviaciones	16
Régimen Jurídico Básico	15











En relación a las necesidades de contratación existentes en las empresas del sector, el 69% afirma no tener dificultades en la contratación, frente al 31% que sí las tiene. Los puestos de difícil cobertura citados por las empresas son: Oficiales de primera, ingenieros de obras públicas así como arquitectos técnicos.



b. Análisis cualitativo.

Tal y como se ha mencionado el 79% de las empresas encuestadas han realizado algún curso de formación en los últimos dos años. La media obtenida del número de cursos es de 3,2, lo que indica que anualmente, estas empresas realizan 1,6 cursos.

El 87% de las empresas analizadas son pymes de menos de 50 trabajadores, distribuidas de forma equitativa entre las diversas comarcas de la provincia de Huesca. Junto a este dato, debemos mencionar que en un 74% la persona que responde el cuestionario ocupa un puesto de dirección-gerencia.

Las empresas del Alto Aragón optan por cursos de formación parcial o totalmente subvencionada en un 75%. Si tenemos en cuenta, que en un alto porcentaje estos cursos son realizados por puestos de dirección, podemos abstraer la optimización de recursos en empresas de pequeño y mediano tamaño del sector de la Construcción.

La motivación por la formación continua y la adquisición de nuevos conocimientos de basa principalmente en aspectos legales y normativos a los que están sujetos las empresas del sector. Es por ello, que las empresas encuestadas citan motivos externos frente a motivaciones internas de desarrollo y progreso profesional.

El 83% de la muestra opina que la formación continua debe ser realizada ocupando parte de la jornada laboral así como tiempo de ocio. Solamente el 15% cree que la formación debe ser realizada íntegramente dentro del horario laboral. Este dato puede ser explicado por el elevado porcentaje de puestos de dirección-gerencia que han respondido al cuestionario. En cualquier caso, existe una elevada predisposición por parte del empresariado hacia la realización de los cursos de formación dentro del horario laboral.

Encontramos una preferencia hacia la formación de modalidad presencial (47%), seguido de la formación semipresencial (28%). Este dato puede ser explicado por el alto componente práctico de algunos cursos de formación; concretamente de la formación específica para el puesto de trabajo. El horario preferido para realizar la misma es de tarde-noche y de tarde, coincidiendo con lo mencionado en el párrafo anterior.

Tres son los factores que según el análisis realizado dificultan la realización de la formación: horarios, dificultades para desplazarse y falta de información.

En relación a cada uno de estos motivos, debemos tener en cuenta que el horario de trabajo dentro del sector de la construcción suele ajustarse a los ciclos de luz, por lo que la formación en temporada de verano podría ser más dificultosa. Así mismo, y para determinados grupos de trabajadores existe un menor volumen de trabajo en la época invernal por lo que se debería favorecer la oferta y realización de cursos en esas épocas.

En cuanto a la centralización de la formación en la Hoya de Huesca o incluso en Zaragoza; son las asociaciones empresariales, principales agentes sociales así como administración pública aquellos que deben potenciar el desarrollo de la formación en varios puntos de la provincia, favoreciendo la accesibilidad a la misma de empresas y trabajadores.

Tras realizar el análisis se detecta una falta de información en relación a la difusión de la formación existente y disponible. En este caso, se debería evaluar cual es el eslabón de la cadena que impide que esta oferta existente en la provincia de Huesca llegue a trabajadores y empresarios.

Los factores de optimización de la formación según los datos analizados son la existencia de profesores cualificados (32%) así como la especificidad de la formación para el puesto de trabajo a desarrollar (17%), es decir, que los contenidos impartidos sean aplicables y se transformen en mejoras reales.

Dentro del Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obra Pública de la provincia de Huesca, en la disposición adicional tercera y quinta se establecen una serie de especificaciones en materia formativa. El 55% de las personas encuestadas afirman conocer dichas especificaciones, si bien el 45% restante solamente las conocen parcialmente (26%) o no las conocen (19%). Este aspecto está ampliamente relacionado con una falta de información o de conocimiento sobre aspectos normativos.

El 68% afirma conocer la oferta formativa en de la provincia de Huesca. El 32 % restante manifiesta desconocer la misma. La reflexión que en este punto se debe hacer es el motivo por el cual ocurre esto.

En relación a la difusión y comunicación de la oferta formativa son las asociaciones empresariales, agentes sociales y administración pública, los

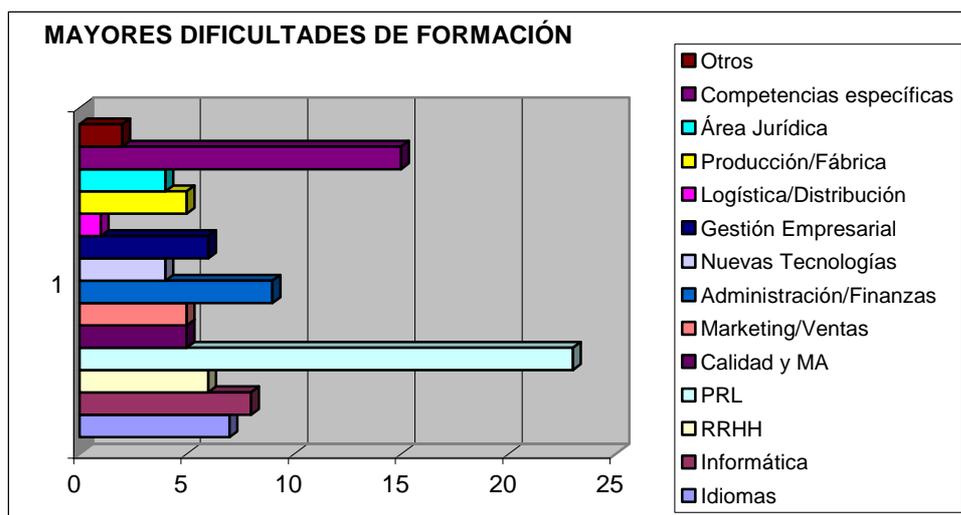
responsables de efectuarla de forma óptima a las personas indicadas dentro de cada una de las empresas. Posteriormente, en la empresa, debe hacerse un filtro adecuado de la información derivando cada uno de estos datos hacia las personas indicadas.

En muchas ocasiones, y al tratarse de empresas de pequeño tamaño, la dirección de la misma suele desempeñar diversos puestos, por lo que la labor de gestión y comunicación puede verse afectada por una falta de recursos.

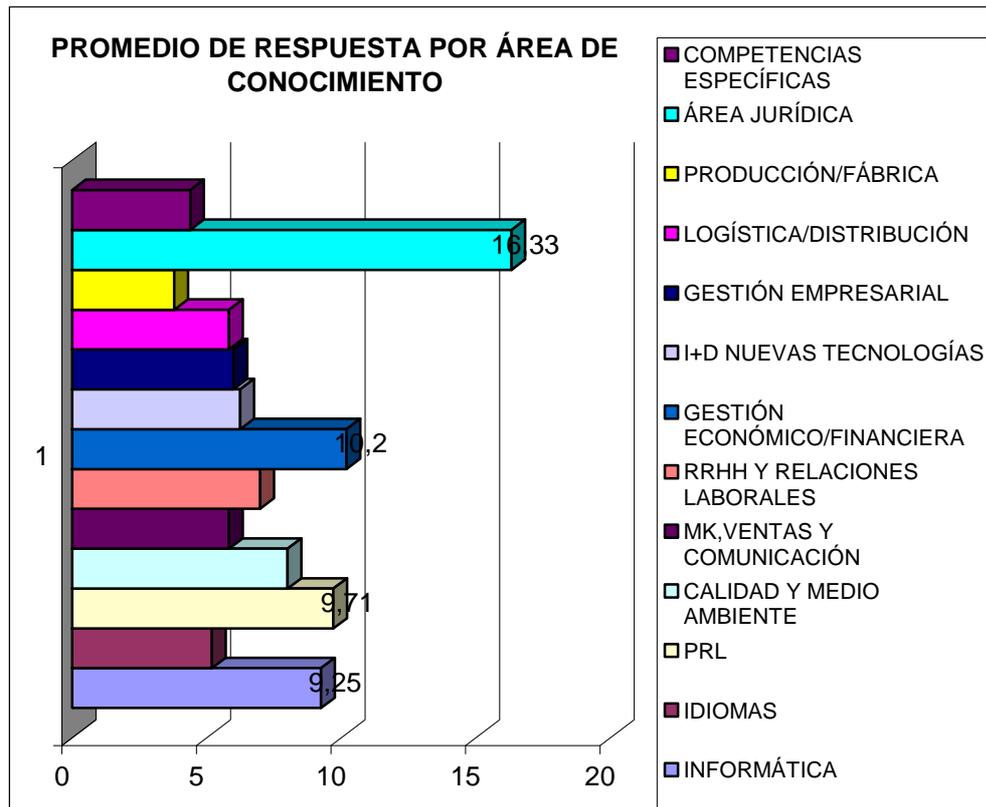
La opinión de las empresas del sector de la Construcción de la provincia de Huesca es que en un 68% la oferta formativa se ajusta parcialmente a las necesidades reales.

Los cursos de formación son realizados principalmente en dos entidades/instituciones: Federación de Asociaciones de la Construcción de Huesca (45%) y en la Fundación Laboral de la Construcción (38%).

Si tenemos en cuenta que entre los fines fundacionales de la Fundación Laboral de la Construcción están la formación a empresarios y trabajadores principalmente, y según especificidad del convenio en el área de prevención de riesgos laborales, cabe destacar la dificultad manifestada por las empresas analizadas en dos áreas concretamente: prevención de riesgos laborales y competencias específicas.



A pesar de que un 44% de las empresas analizadas afirma conocer la gestión de la formación a través de la Fundación Tripartita, el 50% dice no consumir el crédito disponible debido a la falta del conocimiento del sistema. Podría ser una



En relación a estas necesidades y prioridades detectadas; la oferta formativa debería centrarse en las siguientes áreas y contenidos específicos:

1. Área Jurídica:

- a. Nueva Ley de Subcontratación.
- b. Contratación Pública
- c. Régimen Jurídico Básico

2. Gestión Económico-Financiera:

- a. Contabilidad aplicada a la empresa constructora
- b. Gestión de la Pyme
- c. Análisis y balances
- d. Gestión Financiera

3. Prevención de Riesgos Laborales:
 - a. Aulas permanentes
 - b. Recursos preventivos
 - c. Prevención Superior con las tres especialidades
4. Informática:
 - a. Aplicaciones informáticas específicas
 - b. Programas de gestión
 - c. Programas técnicos específicos
5. Otros: Idiomas
 - a. Inglés

Por último se debe mencionar la disponibilidad de los perfiles necesarios en las empresas del sector. El 69% de las empresas analizadas afirma carecer de dificultades en la contratación de personal.

Aquellas empresas que tienen dificultades para la contratación de personal lo hacen en una serie de puestos muy concretos: Oficiales de 1ª, Ingenieros Técnicos de Obras Públicas así como Arquitectos Técnicos.

5. Conclusiones

Tras el análisis de 54 empresas del sector de la Construcción de la provincia de Huesca podemos concluir una serie de fortalezas así como aspectos de mejora.

Fortalezas

- El 79% de las empresas del sector construcción en la provincia de Huesca afirman realizar al menos un curso de forma anual.
- En función de la muestra, obtenemos un tejido empresarial constituido por pymes de menos de 50 trabajadores en un 87%; éstas otorgan a la formación los recursos humanos y económicos necesarios.
- En relación a la metodología a seguir en la docencia de la formación encontramos que la muestra prefiere cursos presenciales, total o parcialmente subvencionados en horario de tarde o tarde-noche.

- Un 68% de la muestra afirma que la formación impartida en la provincia de Huesca se adapta parcialmente a sus necesidades de personal, demandando a entidades y organismos una programación más específica.
- Estrecha colaboración con la Federación de Asociaciones de la Construcción así como la Fundación Laboral de la Construcción en materia normativa y formativa.
- Disponibilidad de perfiles profesionales cualificados debido a la creciente oferta de los mismos.
- El que existan amplias áreas de conocimiento pone de manifiesto la polivalencia existente en los trabajadores y empresas de la provincia de Huesca, lo cual puede favorecer una reestructuración en periodos de escasa carga de trabajo.
- Tras evaluar trece áreas de conocimiento, encontramos amplios conocimientos y fortalezas en algunos de ellos, poniéndose de manifiesto la prioridad de formación en cinco de estos campos.

MAPA DE NECESIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUESCA
ÁREA JURÍDICA
Nueva Ley de Subcontratación Contratación Pública Régimen Jurídico Básico
GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA
Contabilidad aplicada a la empresa constructora Gestión de la pyme Análisis y balances Gestión financiera
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Aulas permanentes Recursos preventivos Prevención superior con las tres especialidades
INFORMÁTICA
Aplicaciones informáticas específicas Programas de gestión Programas técnicos específicos
OTROS: IDIOMAS
Inglés

Aspectos de Mejora

- Motivación extrínseca. Se debe incentivar a empresarios y trabajadores a la realización de formación por motivos personales de desarrollo, interés y promoción frente a imposiciones legales y/o normativas.
- Entre las principales dificultades para realizar la formación encontramos el horario de trabajo así como las dificultades en el desplazamiento. Es por ello, que desde la estructura empresarial así como las distintas entidades, organismos así como administración pública, se debe realizar el esfuerzo para descentralizar la formación y flexibilizar los métodos de aprendizaje implementando la modalidad semipresencial y/o a distancia.
- Necesidad de un mayor conocimiento sobre los créditos bonificables a través de la Fundación Tripartita para la formación. En este aspecto, se propone formación intersectorial específica del programa de gestión.
- Necesidad de cualificar y reorganizar aquellos perfiles profesionales de menor cualificación que actualmente están en situación de desempleo, canalizando su desarrollo hacia puestos de mayor cualificación y/u otros sectores productivos.
- Gran necesidad formativa en el área jurídica, gestión económico-financiera así como prevención de riesgos laborales.

6. Anexo I. Cuestionario de Necesidades Formativas Anexo I. Cuestionario de Necesidades Formativas

A continuación se presenta el instrumento de recogida de información para el posterior análisis de sus datos.

CUESTIONARIO DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LA PROVINCIA DE HUESCA

Por favor, es muy importante para FUNDESA y para la Federación de Asociaciones de la Construcción que usted se tome unos minutos para responder este cuestionario con el objetivo de analizar las necesidades formativas reales en las empresas del sector.

Objetivo del cuestionario:

- Conocer como es percibida la formación existente por los empresarios en la provincia de Huesca dentro del sector de la Construcción.
- Detectar preferencias y/o necesidades formativas, organizadas por título de curso o áreas temáticas.
- Detectar preferencias en cuanto a la modalidad formativa así como la utilidad de la misma.
- En las acciones formativas de modalidad presencial, detectar preferencias en cuanto al horario.
- Establecer un mapa de recursos existente así como analizar los posibles desfases.

Antes de comenzar, debe leer con detenimiento las cuestiones señaladas. En ninguno de los ítems existe un límite de respuesta, por lo que si usted considera que varias opciones pueden adaptarse a su criterio puede señalar tantas como desee.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada cuestión antes de responder.
- Señale aquella o aquellas respuestas que le parecen más acordes a su opinión **presionando sobre cada uno de los recuadros dos veces**: señale la **"opción de activada"**.
- Tiempo medio de realización: 5 minutos.
- El **cuestionario debe ser completado de forma genérica** integrando todas las necesidades formativas de la empresa.

A) DATOS DE LA EMPRESA

Actividad de la Empresa:			
CNAE		Subsector	
Volumen de empleados:		< de 10 trabajadores	
		Entre 10-50 trabajadores	
		Entre 51-200 trabajadores	
		Entre 201-500 trabajadores	
		> de 500 trabajadores	
Nivel Jerárquico	Dirección/Gerencia	Jefe de Obra	Encargado
Población:			
Comarca:			
Provincia:	Huesca		

B) FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO

1.- ¿Ha realizado algún curso de formación en su Empresa en los dos últimos años?

(Consideramos formación a un curso superior a 10 horas)

- Sí
 No

En caso afirmativo, ¿Qué número de cursos ha realizado en los últimos dos años?.....

2.- En caso afirmativo especifique si la formación recibida ha sido:

- Totalmente subvencionada
 Parcialmente subvencionada
 Privada
 Otros. ¿Cuáles?

3.- ¿Cuáles cree que son las razones por las que los empleados muestran interés por una formación continua? Marque tantas casillas como crea necesario.

- No muestran interés.
 Para desarrollarse y perfeccionar sus conocimientos
 Porque desean cambiar de trabajo
 Para promocionar dentro de la Empresa
 Por satisfacción e interés personal
 Para no perder el puesto de trabajo
 Porque están obligado por la Ley (PRL, legislación Medio Ambiente, etc)
 La dirección de la Empresa lo exige
 Otras. Especifique

4.- ¿Cuál cree que sería el horario preferido de los trabajadores para realizar los cursos?

- Mañanas
 Tardes
 Tarde y noche
 Mañana y tarde
 Fin de semana/ Sábado
 Otro

5.- ¿Considera que la formación debería ser realizada durante la jornada laboral?

- Totalmente
 Parcialmente
 Equitativamente entre jornada de trabajo y tiempo libre.
 Otras: Indicar

6.- ¿Conoce la especificidad marcada en materia de formación en el Convenio Colectivo provincial de la Construcción 2007-2011 de Huesca?

- Si
 No
 Parcialmente

7.- En general, ¿Cuál cree que debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

- Presencial.
- A distancia.
- A distancia con apoyo de teleformación.
- Semipresencial.

8.- Indique las dos razones que usted cree que dificultan a los empleados la realización de cursos de formación.

- Razones de índole familiar.
- Negativa de los superiores a realizar el curso en horario laboral.
- Dificultades para desplazarme al lugar de realización de la formación.
- Dificultades en el horario.
- Negativa de los empresarios a costear la formación.
- Falta de información o conocimiento del curso.
- Otras. Indique:

9.- De los siguientes aspectos relacionados con la formación, señale aquellos que según su criterio tienen mayor importancia a la hora de optimizar una formación determinada.

- Que la información previa al inicio del curso sea suficiente.
- Que el grupo de alumnos sea homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso.
- Que haya profesores cualificados, expertos en la materia y con la suficiente capacidad pedagógica.
- Que existan actividades prácticas.
- Que los contenidos de formación contribuyan a mi promoción/desarrollo.
- Que la formación sea específica para el propio puesto.
- Otros.

10.- ¿Conoce la oferta formativa existente en la provincia de Huesca?

- Sí
- No

11.- ¿Considera que la oferta formativa existente se adapta a las necesidades reales de los trabajadores de su empresa?

- Sí
- No
- Parcialmente
- Solamente en algunas áreas: Describa

12.- Habitualmente ¿donde realiza la formación?

- Ceos-Cepyme Huesca
- FAC- Huesca
- Fundación Laboral de la Construcción.
- Organismos públicos: Inaem...etc

13.- ¿Conoce la gestión de la formación bonificada a través de la Fundación Tripartita (Créditos disponibles)?

- Sí
- No

14.- En el caso de no consumir el crédito disponible de forma anual marque la respuesta adecuada.

- Falta de recursos humanos para efectuado
- Difícil procedimiento
- Trámites administrativos excesivos
- Falta de conocimiento sobre el funcionamiento del sistema
- Otros: describa

15.- ¿Cuáles son las áreas en las que usted tiene mayor dificultad para formar a sus trabajadores?

- Idiomas
- Informática
- Recursos Humanos y Relaciones laborales
- Prevención de riesgos laborales
- Calidad y medio ambiente
- Marketing, ventas y comunicación
- Administración y finanzas
- Nuevas tecnologías
- Gestión Empresarial
- Logística/Distribución
- Producción/fábrica
- Área Jurídica
- Competencias específicas del sector
- Otras

16.- Especifique dentro de las diversas áreas aquellos conocimientos en los que sus empleados necesitarían una formación más amplia.

<p>INFORMÁTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Word. <input type="checkbox"/> Excel. <input type="checkbox"/> Access. <input type="checkbox"/> Power Point. <input type="checkbox"/> Programas de gestión. <input type="checkbox"/> Programas técnicos específicos. <input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas: Mediciones y Presupuestos. <input type="checkbox"/> Otros.
<p>IDIOMAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Inglés. <input type="checkbox"/> Francés. <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Italiano. <input type="checkbox"/> Otros.
<p>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aulas permanentes/ Prevención Básico 8 horas <input type="checkbox"/> Auditoria de sistemas de PRL. <input type="checkbox"/> Planes de emergencia. <input type="checkbox"/> Prevención superior con las tres especialidades. <input type="checkbox"/> Coordinador de Seguridad y Salud. <input type="checkbox"/> Recursos preventivos en empresas de la construcción 60

	<p>horas</p> <input type="checkbox"/> Otros.
GESTIÓN DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	<input type="checkbox"/> Gestión Integral de la Pyme. <input type="checkbox"/> Sistemas de Calidad ISO 9001 <input type="checkbox"/> Gestión Medioambiental de la Empresa. <input type="checkbox"/> Tratamientos de aguas y gestión de residuos. <input type="checkbox"/> Sistemas de energías renovables. <input type="checkbox"/> Fundamentos básicos de Calidad. Sistemas integrados: Calidad, Medio Ambiente y Prevención. <input type="checkbox"/> Otros
MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/> La comunicación en la Empresa. <input type="checkbox"/> Marketing y gestión comercial. <input type="checkbox"/> Comercio Exterior. <input type="checkbox"/> Internacionalización de la Empresa. <input type="checkbox"/> Ventas y negociaciones. <input type="checkbox"/> Otros.
RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES	<input type="checkbox"/> La dirección estratégica de RRHH <input type="checkbox"/> Relaciones laborales. <input type="checkbox"/> Selección de personal. <input type="checkbox"/> Habilidades directivas. <input type="checkbox"/> Otros.
GESTIÓN ECONÓMICO, CONTABLE Y FINANCIERA	<input type="checkbox"/> Gestión de la Pyme. <input type="checkbox"/> Gestión financiera. <input type="checkbox"/> Contabilidad en la Empresa Constructora. <input type="checkbox"/> Análisis y balances. <input type="checkbox"/> Otros.
I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS	<input type="checkbox"/> Gestión de la I+D de la Empresa. <input type="checkbox"/> Diseño de herramientas Web. <input type="checkbox"/> Implementación de programas integrales de gestión. <input type="checkbox"/> Otros.
GESTIÓN EMPRESARIAL	<input type="checkbox"/> Administración y Dirección de Empresas. <input type="checkbox"/> Dirección de Proyectos. <input type="checkbox"/> Competitividad Empresarial. <input type="checkbox"/> Otros.
ÁREA LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN	<input type="checkbox"/> Compras, gestión con proveedores. <input type="checkbox"/> Logística, gestión de la flota. <input type="checkbox"/> Distribución nacional e internacional. <input type="checkbox"/> Análisis de costes y desviaciones. <input type="checkbox"/> Carné de conducir C u otros <input type="checkbox"/> Otros.
ÁREA DE PRODUCCIÓN/FÁBRICA	<input type="checkbox"/> Mejora y automatización de procesos. <input type="checkbox"/> Nuevos procedimientos. <input type="checkbox"/> Informatización de los procesos productivos. <input type="checkbox"/> Certificados específicos de profesionalidad. <input type="checkbox"/> Otros.
ÁREA JURÍDICA	<input type="checkbox"/> Nueva Ley de Subcontratación. <input type="checkbox"/> Régimen Jurídico Básico del Sector de la Construcción. <input type="checkbox"/> Contratación pública: Licitación y contratación de obra.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA CONSTRUCCIÓN	<input type="checkbox"/> Calderería-Tubería. <input type="checkbox"/> Trabajos de conservación. Operarios. <input type="checkbox"/> Operaciones de conservación. Técnicos. <input type="checkbox"/> Planificación y Gestión Coex. Jefes. <input type="checkbox"/> Seguridad Vial y señalización. <input type="checkbox"/> Cálculo de estructuras.

	<input type="checkbox"/> Jefe de Obra. Curso básico <input type="checkbox"/> Topografía <input type="checkbox"/> Organización de instalaciones. <input type="checkbox"/> Interpretación de planos y delineación. <input type="checkbox"/> Oficina Técnica en general. <input type="checkbox"/> Técnicas auxiliares de topografía. <input type="checkbox"/> Encofrado. <input type="checkbox"/> Montaje de estructuras tubulares. <input type="checkbox"/> Colocación de prefabricados ligeros. <input type="checkbox"/> Pintura de edificios. <input type="checkbox"/> Soldado-Alicatado. <input type="checkbox"/> Instalaciones de viviendas y edificios. <input type="checkbox"/> Fontanería. <input type="checkbox"/> Calefacción y climatización. <input type="checkbox"/> Instalaciones de gas. <input type="checkbox"/> Operador de Puente Grúa. <input type="checkbox"/> Conducción de maquinaria pesada.
OTRAS	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

17.- ¿Tiene dificultades en la contratación de algún puesto dentro de su organización?

- Si
 No
 Describa:

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	