

# **SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “CONSTRUCCIÓN”**

## **DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS  
TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL  
DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y  
GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y  
BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO  
TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Ejecutada al amparo de la ORDEN de 23 de octubre de 2009, y de la RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de investigación e innovación.

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Ejecutada



# SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “CONSTRUCCIÓN” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

La **Unión General de Trabajadores de Andalucía**, consciente de la necesidad de intervención en materia de formación para trabajadoras y trabajadores de baja cualificación, propuso la realización de esta investigación<sup>1</sup> cuyos principales resultados, referidos al ámbito profesional “**Construcción**”, os presentamos.

El estudio pretende definir los niveles de cualificación en competencias básicas transversales de los trabajadores y las trabajadoras con bajo nivel de cualificación, puesto que son un colectivo de participación prioritaria en las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo<sup>2</sup> en Andalucía.

Entre los objetivos generales perseguidos también se encuentra el de incrementar las posibilidades de inserción laboral y reducir la probabilidad de exclusión social y laboral de estos trabajadores y trabajadoras, mediante una mayor adecuación de la oferta formativa.

## PRESENTACIÓN

Con la aplicación de métodos y técnicas de carácter cualitativo y cuantitativo basados en una investigación de tipo descriptivo, se ha recopilado **información primaria** mediante un meticuloso trabajo de campo<sup>3</sup> que, tras su realización, ha facilitado la generación de algunos de los **principales resultados** que exponemos en este documento.

El estudio también cuenta con un completo **marco teórico y socioeconómico** realizado a partir del análisis de **fuentes de información de carácter secundario** que permitió contextualizar el ámbito de la investigación.

<sup>1</sup> Esta Acción de Investigación e Innovación, que se realizó por iniciativa de la Unión General de Trabajadores de Andalucía con la dirección y ejecución técnica de la Dirección Territorial de Andalucía del Instituto de Formación y Estudios Sociales, ha sido financiada por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y por el Fondo Social Europeo.

<sup>2</sup> La Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos, establece en su artículo 8.3. que serán “*colectivos prioritarios, siendo prioritaria su participación en las actuaciones para la formación, entre otros, el conformado por [...] c) Las personas trabajadores de baja cualificación*”. BOJA núm. 214, de 3 de noviembre de 2009.

<sup>3</sup> El trabajo de campo realizado para obtener los resultados referentes al ámbito profesional “Construcción” ha consistido en:  
- 9 entrevistas semiestructuradas a empresarios y expertos del ámbito profesional.  
- 1 grupo de discusión con trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional.  
- 69 encuestas (según diseño muestral) a trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional en la CC.AA de Andalucía.

## CONCEPTOS CLAVE

### ¿Qué entendemos por cualificación profesional?

Según la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional<sup>4</sup> es un “conjunto de **competencias profesionales** con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”.

### ¿Cómo definimos el término competencia?

Siguiendo la definición adoptada por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), la entendemos como “el conjunto de **conocimientos y capacidades** que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”<sup>5</sup>.

### ¿Qué entendemos por competencias básicas transversales?

Son habilidades y capacidades que no están relacionadas con una actividad profesional concreta, forman parte del mundo laboral de forma generalizada, por lo que **se pueden identificar en todas las cualificaciones**.

### ¿Qué entendemos por trabajadoras y trabajadores con bajo nivel de cualificación?

Son aquellos que poseen **competencias en un conjunto reducido de actividades relativamente simples**, siendo sus conocimientos teóricos y capacidades prácticas limitados (definición basada en la aportada por el INCUAL).

### ¿Cuáles son las ocupaciones desempeñadas por las trabajadoras y los trabajadores con bajo nivel de cualificación de este ámbito profesional?

Para delimitar el perfil de los trabajadores de bajo nivel de cualificación se utilizó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Concretamente, se seleccionaron las cualificaciones detalladas en la Tabla CI y se tomaron como referencia las ocupaciones que se muestran.

Cualificaciones Profesionales Seleccionadas (nivel I)	Ocupaciones incluidas	
<b>Operaciones de hormigón</b>	- Operario de hormigones - Operario de curado de hormigón - Pavimentador a base de hormigón	- Ayudante encofrador - Ayudante ferrallista - Peón especializado
<b>Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas</b>	- Peón especializado - Colocador de bloque prefabricado - Albañil tabiquero	- Operario de albañilería - Operario de cubiertas - Ayudante de albañil
<b>Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción</b>	- Peón especializado - Ayudante de albañil	- Operario de acabados
<b>Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización</b>	- Ayudante de pintor	

Tabla CI. Cualificaciones y ocupaciones seleccionadas tomadas de la Familia Profesional Edificación y Obra Civil.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 47, de 20 de junio de 2002.

<sup>5</sup> *Ibidem*

## PRINCIPALES RESULTADOS

### ¿Qué perfil tienen estas trabajadoras y trabajadores?

Este ámbito profesional está masculinizado, siendo el perfil de hombre joven con bajo nivel de formación el que predomina. Destaca la incorporación de trabajadores de diversas nacionalidades y culturas (Norte de África, Sur de América, Centro y Este de Europa, China, etc.).

### ¿Qué necesidades de formación presentan?

Destacan la importancia de adquirir formación de forma general, para mejorar el desempeño de sus tareas diarias, para promocionar profesionalmente y para favorecer su movilidad a otros puestos de trabajo o a otros ámbitos profesionales.

TRANSVERSALES	ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos y habilidades para prevenir riesgos laborales.</li> <li>- Conocimiento generales básicos.</li> <li>- Destrezas tecnológicas y lingüísticas.</li> <li>- Conocimiento acerca de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores.</li> <li>- Sensibilización ante la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos y habilidades para la interpretación de planos.</li> <li>- Conocimientos y habilidades para el replanteo de obras.</li> <li>- Conocimientos acerca del uso de pladur (placas de yeso laminadas)</li> </ul>
	PARA EL DESARROLLO DE OCUPACIONES DE OTRAS FAMILIAS PROFESIONALES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos de aeronáutica</li> <li>- Conocimientos sobre energía renovables.</li> </ul>

### ¿Qué características deben tener los cursos formativos ofertados?

Deben ser fundamentalmente prácticos y de carácter presencial, impartidos por profesionales con formación pedagógica y específica en la materia. Se prefieren cursos de más de 30 horas a desarrollar en los meses de invierno o fuera del periodo laboral y en horario de tarde.

### ¿Cuáles son sus principales motivaciones para formarse?

La mejora de las condiciones laborales, como es la obtención de mayor remuneración y la necesidad de cumplir con los requisitos legales de la ocupación (obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción) son las principales motivaciones. Surgen nuevas motivaciones, como la de adquirir o mantener el puesto de trabajo o cambiar de ámbito profesional, relacionadas con la actual crisis económica.

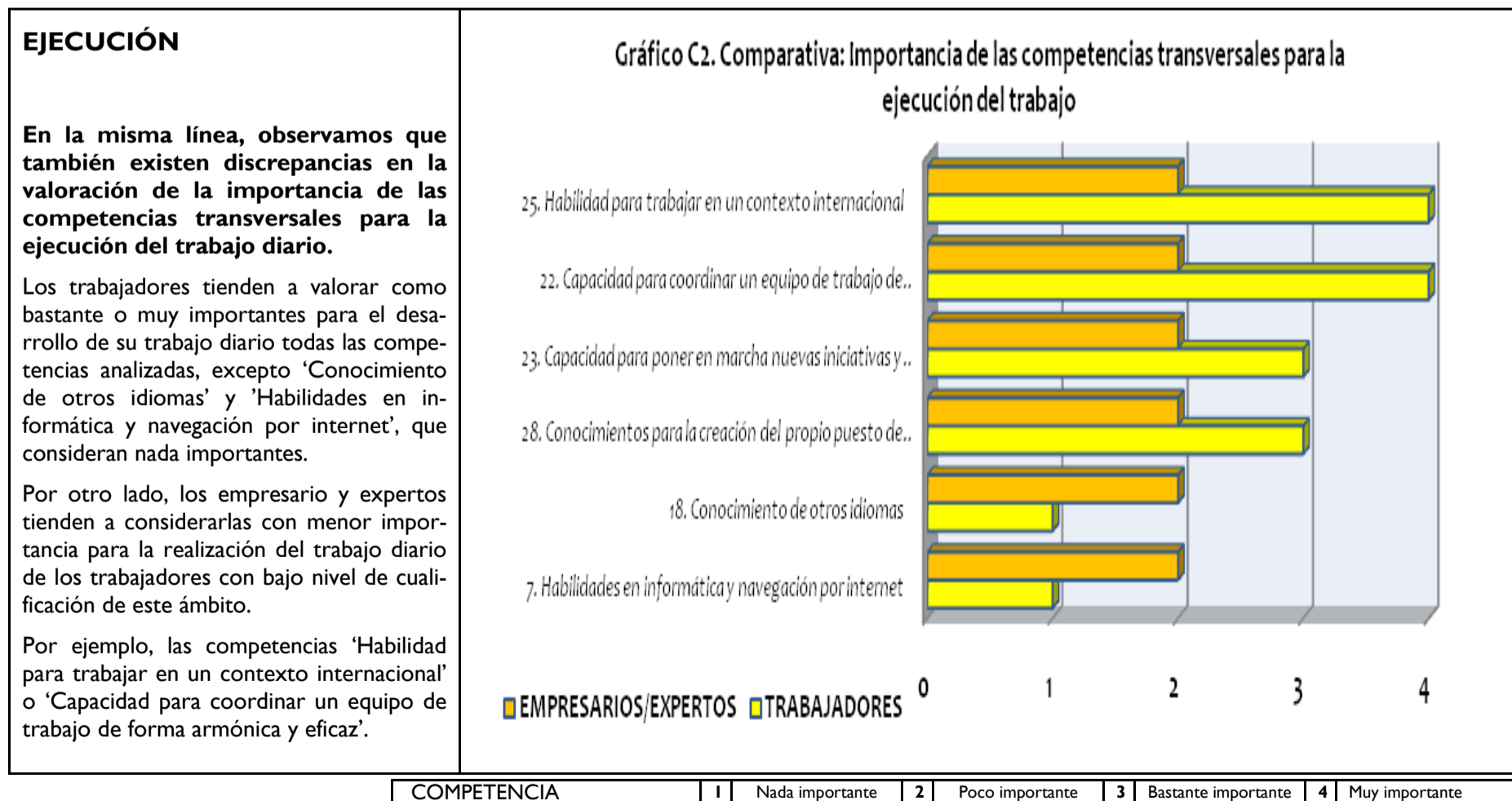
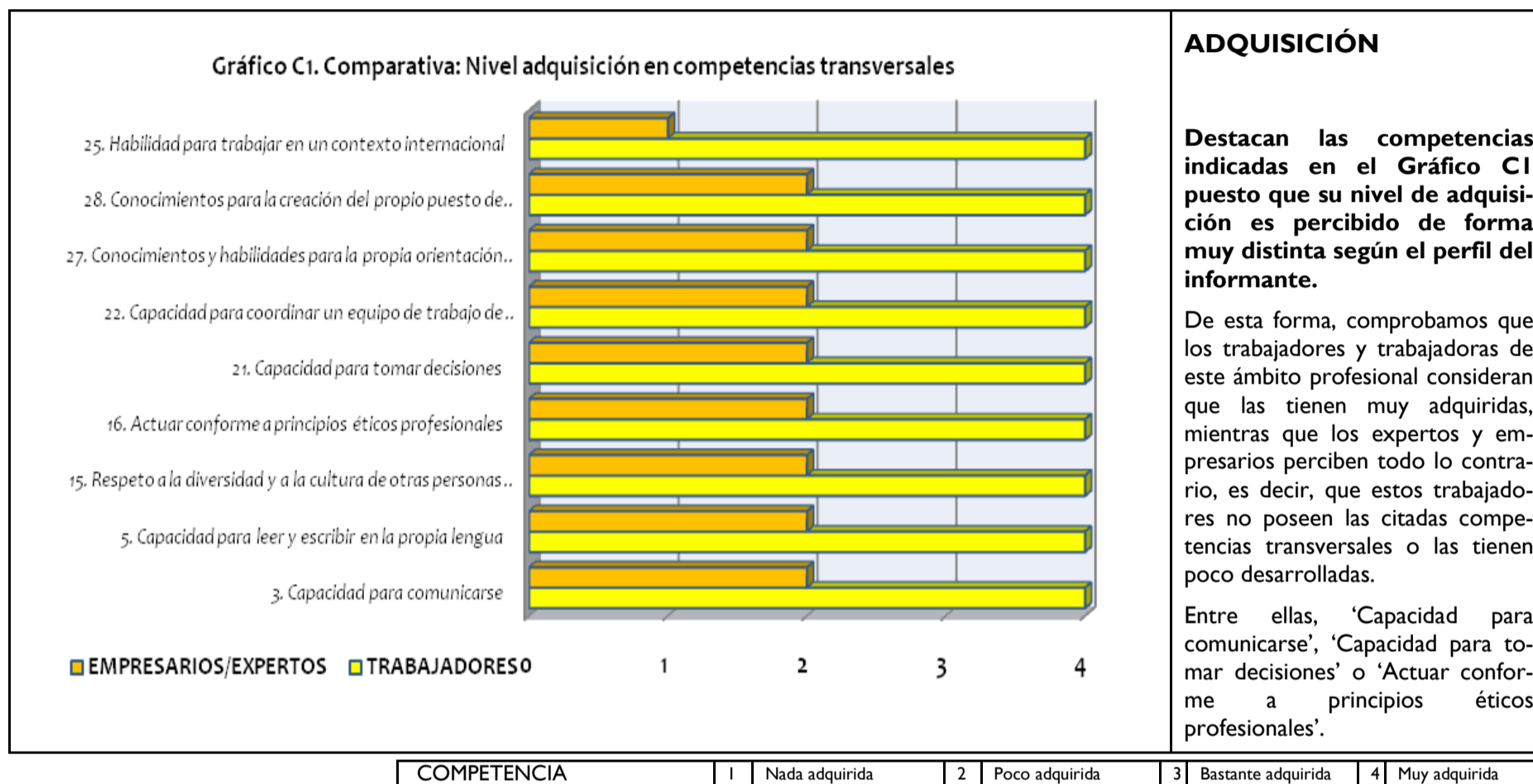
### ¿Qué barreras encuentran para acceder a la formación? ¿Cuáles son las soluciones que se plantean a estas barreras?

<b>BARRERAS</b>	<b>Relacionadas con los trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de motivación</li> <li>- Agotamiento físico</li> </ul>	- Falta de expectativas ante la formación
	<b>Relacionadas con el ámbito profesional o la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada laboral muy extensa</li> <li>- Elevado volumen de trabajo</li> </ul>	- La empresa no cede tiempo para la formación
	<b>Relacionados con la oferta formativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de difusión e información</li> <li>- Falta de organización de los espacios dedicados a la formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta formativa insuficiente</li> <li>- Cursos poco adaptados a la realidad del entorno</li> </ul>
<b>SOLUCIONES</b>	<b>De carácter general</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el reconocimiento social y laboral de la formación</li> <li>- Concienciar a empresarios y trabajadores sobre la importancia de la formación y la mejora de la cualificación</li> </ul>	
	<b>Relacionadas con la empresa</b>	- Impartir formación en horario laboral	
	<b>Relacionadas con la oferta formativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prácticas laborales en empresas</li> <li>- Reducir las horas de clase por jornada</li> </ul>	
	<b>Relacionadas con la Administración Pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitud del carné profesional</li> <li>- Optimizar los recursos existentes</li> <li>- Obligar al reciclaje y perfeccionamiento de desempleados</li> </ul>	
	<b>Relacionadas con los representantes y las organizaciones sindicales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negociar la formación en horario laboral</li> <li>- Formar en negociación colectiva</li> </ul>	
	<b>Relacionadas con diferentes agentes e instituciones</b>	- Mayor difusión de la oferta formativa	

Entre las barreras mencionadas destaca la “falta de motivación” de los trabajadores y trabajadoras de este ámbito profesional y la “falta de difusión e información” de los planes formativos existentes. Las soluciones planteadas pasan desde “concienciar a empresarios y trabajadores sobre la importancia de la formación y la mejora de la cualificación” a “aumentar la difusión de la oferta formativa.

## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

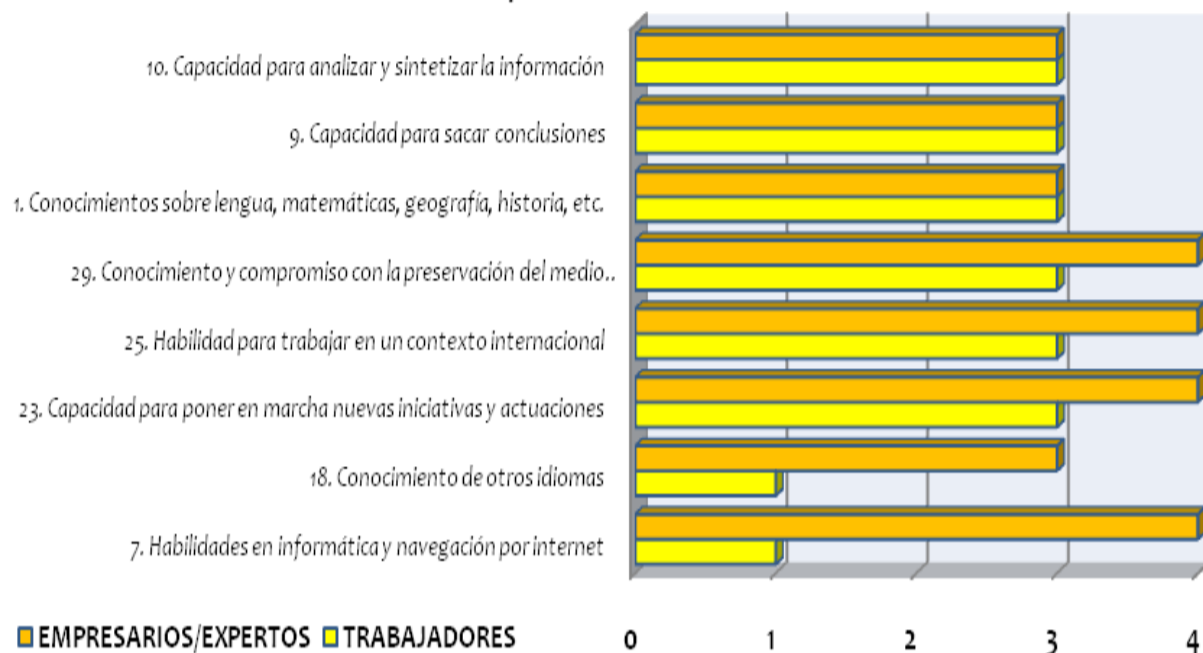
A continuación se presentan parte de los resultados obtenidos tras el análisis de competencias transversales desarrollado en este estudio. Rescatamos las valoraciones de algunas de las **33 competencias transversales evaluadas<sup>6</sup> desde dos perspectivas**: la aportada por las trabajadoras y trabajadores del ámbito profesional y la de los empresarios y expertos del mismo ámbito.



<sup>6</sup> Estas 33 competencias transversales (3 específicas para el ámbito profesional Construcción y 30 comunes a todos los ámbitos profesionales estudiados) forman parte de la **Escala de Estimación** usada durante la ejecución del trabajo de campo. Este instrumento facilitó la valoración de cada una de las competencias transversales citadas según cuatro niveles: **nivel de adquisición**, **nivel de importancia para la ejecución del trabajo diario**, **nivel de importancia para la promoción laboral** y **nivel de importancia para la movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional**. Se utilizó una escala nominal para asignar la puntuación numérica (de 1 a 4) más adecuada según el informante.

## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Gráfico C3. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la promoción laboral



### PROMOCIÓN

En relación a la promoción laboral de los trabajadores y trabajadoras de este ámbito profesional, se observa, de forma general, que **las competencias transversales analizadas son consideradas bastante y muy importantes tanto por trabajadores como por expertos consultados.**

Siguiendo los resultados mostrados en el Gráfico C3, se observa que la tendencia expuesta se rompe en las valoraciones de las competencias 18 ('Conocimiento de otros idiomas') y 7 ('Habilidades en informática y navegación por internet'), puesto que no son nada importantes para los trabajadores, mientras que los expertos y empresarios las consideran de gran importancia para facilitar la promoción laboral en este ámbito.

COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

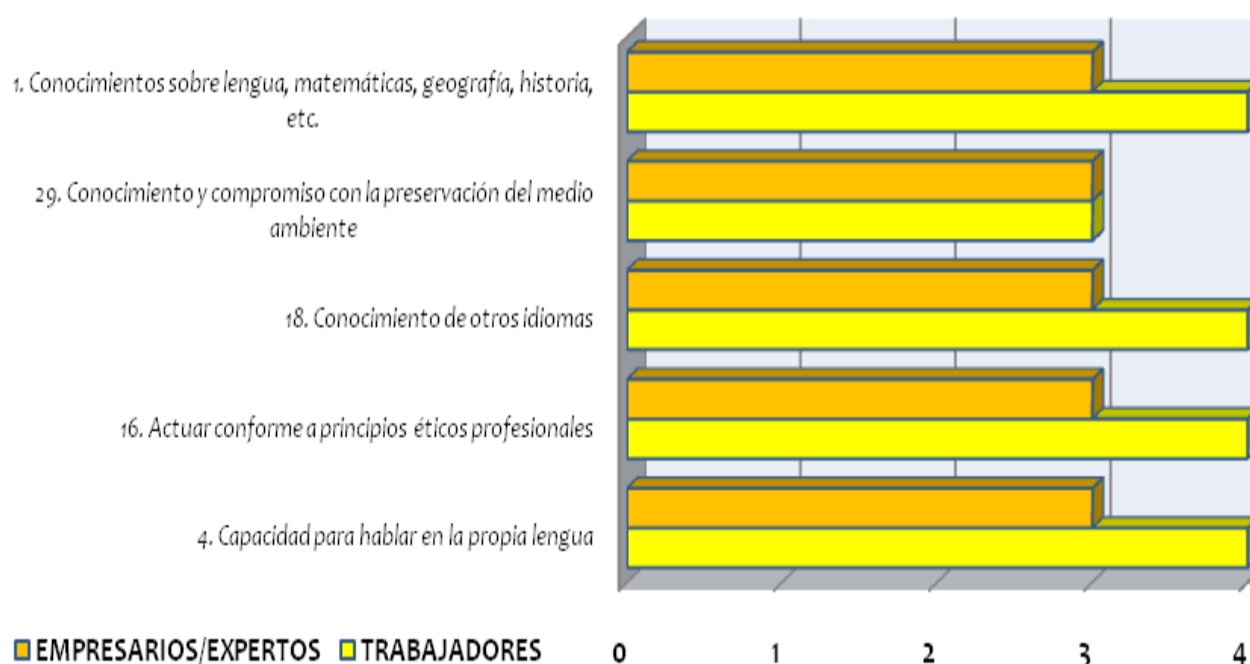
### MOVILIDAD

Para cambiar de puesto de trabajo o cambiar de sector de actividad, **todas las competencias transversales evaluadas son consideradas muy importantes por ambos perfiles de informantes.**

La excepción son las que se detallan en el Gráfico C3, puesto que los empresario y expertos consultados las consideran solo bastante importantes.

Ambos grupos consultados coinciden en considerar como bastante importante la competencia 29 ('Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente') para promover la movilidad de los trabajadores a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional.

Gráfico C4. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la movilidad laboral



COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

Finalmente, adjuntamos la **Tabla C2** con las 33 competencias valoradas por los informantes según los niveles establecidos y con el valor más reiterado (estadístico descriptivo: moda).

Síntesis para el ámbito profesional “Construcción”

COMPETENCIAS TRANSVERSALES (C)	ADQUISICIÓN		EJECUCIÓN		PROMOCIÓN		MOVILIDAD	
	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO
1. Conocimientos sobre lengua, matemáticas, geografía, historia, etc.	2	2	3	3	3	3	4	3
2. Capacidad para aprender cosas nuevas	4	3	4	3	4	4	4	4
3. Capacidad para comunicarse	4	2	3*	4	4	3*	4	4
4. Capacidad para hablar en la propia lengua	4	3	4	3*	4	4	4	3*
5. Capacidad para leer y escribir en la propia lengua	4	2	3	4	4	4	4	4
6. Habilidad para relacionarse con otros	4	3	4	3	4	4	4	4
7. Habilidades en informática y navegación por internet	2	3	1	2	1	4	4	4
8. Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas	4	3	4	4	4	4	4	4
9. Capacidad para sacar conclusiones	3*	2	3	4	3	3*	4	4
10. Capacidad para analizar y sintetizar la información	2	2	3	4	3	3*	4	4
11. Capacidad encontrar puntos fuertes y débiles en lo que hace uno mismo y en lo que hacen los demás	4	3	3	3	4	4	4	4
12. Capacidad para organizar actividades o tareas y distribuirlas según el tiempo del que disponemos	4	3	4	3	4	3*	4	4
13. Capacidad para resolver problemas	4	3	4	3	4	4	4	4
14. Capacidad para adaptarse a situaciones en las que no hemos estado antes	3	3	3	3*	4	4	4	4
15. Respeto a la diversidad y cultura de otras personas valorándolas como algo positivo y enriquecedor	4	2	4	3	4	3	4	4
16. Actuar conforme a principios éticos profesionales	4	2*	4	3	4	3	4	3
17. Capacidad creativa	3*	3	3	3	4	4	4	4
18. Conocimiento de otros idiomas	1	1	1	2	1	3	4	3
19. Capacidad para aplicar en la práctica lo que se ha aprendido	4	3	4	3	4	4	4	4
20. Habilidad para trabajar y aprender sin la ayuda de otra persona	3	3	3	4	4	4	4	4
21. Capacidad para tomar decisiones	4	2	4	4	4	4	4	4
22. Capacidad para coordinar un equipo de trabajo de forma armónica y eficaz	4	2	4	2*	4	4	4	4
23. Capacidad para poner en marcha nuevas iniciativas y actuaciones	3	3	3	2*	3	4	4	4
24. Habilidad para buscar y utilizar información proveniente de fuentes diversas	3	2	3	4	4	4	4	4
25. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	4	1	4	2	3	4	4	4
26. Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar los riesgos laborales	4	3	4	4	4	4	4	4
27. Conocimientos y habilidades para la propia orientación profesional y laboral	4	2	4	4	4	4	4	4
28. Conocimientos para la creación del propio puesto de trabajo/ de la propia empresa	4	2*	3*	2*	4	4	4	4
29. Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente	3	2	3	4	3	4	3*	3*
30. Sensibilización ante la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres	4	4	4	4	4	4	4	4
31. Capacidad para realizar trabajos auxiliares en obras de construcción	4	4	4	4	4	4	4	4
32. Capacidad para elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones	4	3	4	4	4	4	4	4
33. Capacidad para sanear y regularizar soportes para revestimiento en construcción	4	4	4	4	4	4	4	4

Nivel de importancia	1	Ninguna	2	Poca	3	Bastante	4	Mucha
Nivel de adquisición	1	Nada	2	Poco	3	Bastante	4	Mucho

\*Existen varias **modas**. Se muestra el menor de los valores

Tabla C2. Competencias transversales y valor modal obtenido.

## ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Informe completo disponible en:

<http://formacionyempleo.ugt-andalucia.com/publicaciones?page=2>

Para más información:



**Instituto de Formación y Estudios Sociales**  
**Dirección Territorial de Andalucía**  
**Departamento de Investigación y Programas Europeos**  
Teléfono: 954 25 07 63  
[www.ifes.es](http://www.ifes.es)

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Andalucía

Ejecutada



IFES