

Calidad del Empleo Futuro (CEF)

Resumen ejecutivo.

09/06/2025

Introducción.

El proyecto *Calidad del Empleo Futuro (CEF)* ha abordado de manera integral los principales retos del sector de la construcción en Gipuzkoa en relación con el empleo, la cualificación profesional y la adecuación entre formación y necesidades reales del tejido productivo. El análisis inicial realizado en los primeros entregables evidenció el momento de transición que vive el sector de la construcción en Gipuzkoa:

❖ Diagnóstico del sector:

- El peso del sector en el PIB ha caído del 6,4% (2000) al 4,9% (2023).
- Alta concentración de microempresas (95%), muy sensibles a las crisis.
- Plantilla envejecida y fuertemente masculinizada (90% hombres).
- Dificultades para captar talento joven y asegurar relevo generacional.

❖ Perfiles más demandados:

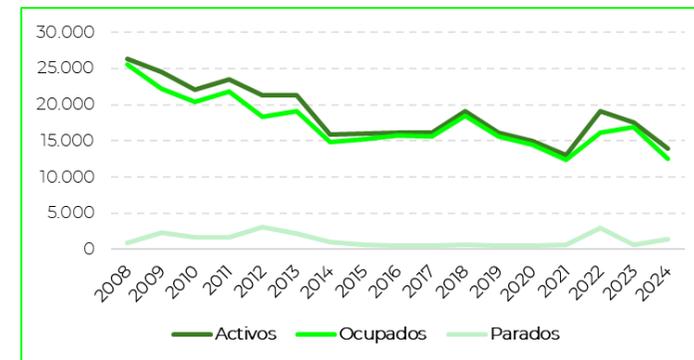
Dos grandes tensiones:

- Alta demanda de perfiles tradicionales como albañiles, peones, fontaneros y electricistas, caracterizada por la alta rotación, envejecimiento de la plantilla y masculinización extrema del sector.
- Necesidad creciente de nuevos perfiles vinculados a la digitalización, sostenibilidad e industrialización, como modeladores BIM, especialistas en eficiencia energética, o técnicos en rehabilitación.

❖ Brecha formativa:

- 1) Oferta educativa actual **no responde a las nuevas competencias** en sostenibilidad, digitalización o construcción industrializada.
- 2) Las empresas muestran **incertidumbre sobre perfiles futuros**, pero coinciden en la urgencia de adaptarse.

Empleo en el sector:



Doble tensión en el mercado laboral:



Desde Europa hasta Gipuzkoa

El sector de la construcción europeo está en plena transformación estructural, en respuesta a tres retos clave: **sostenibilidad, digitalización y transición demográfica**. Este proceso evolutivo comulga con políticas comunitarias como el *Pacto Verde Europeo*, la *Renovation Wave* o la directiva *EPBD*, y con la creciente necesidad de renovar infraestructuras, reducir emisiones y mejorar la eficiencia energética de los edificios.

❖ Grandes desafíos:

- **Alto envejecimiento de la plantilla** (34,5% de trabajadores tienen entre 50-64 años) y **dificultades para atraer nuevo talento** (tanto jóvenes como mujeres de todas las edades).
- **Escasez de perfiles cualificados** para nuevos roles en relación con la sostenibilidad, rehabilitación energética, tecnología BIM, etc.

Estas tendencias generan una demanda creciente de nuevas competencias técnicas que a menudo no están cubiertas por los itinerarios formativos tradicionales.

En Gipuzkoa, se reproducen los mismos retos europeos, algunos con especial intensidad: el **envejecimiento de la plantilla más acusado**, **baja feminización** del sector (solo 10%), carencia de perfiles especializados y **baja cobertura formativa de los perfiles más relacionados con la transición** que vive el sector europeo. De modo que el territorio puede actualizar el ecosistema formativo-laboral, o se enfrentará a desajustes estructurales que limiten su competitividad.



*Necesidad de reinventar un sector de alto impacto ambiental y poco productivo hacia un modelo más **digitalizado, industrializado y sostenible**, atractivo para el nuevo talento, eficiente y climáticamente neutro.*



Perfiles profesionales más demandados

PERFILES DE ALTA DEMANDA ACTUAL	
INSTALACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Fontanero Electricista de construcción Instalados HVAC / Climatización
MONTAJE INDUSTRIAL Y REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Montador de estructuras metálicas Montador de cubiertas Montador de prefabricados de hormigón
OFICIOS DE ACABADO Y MANTENIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Carpintero Escayolista Pintor / Empapelador Mantenedores de edificios
TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	<ul style="list-style-type: none"> Técnico en construcción Supervisor de obra / Capataz Arquitecto técnico / Aparejador
ENERGÍAS RENOVABLES Y SOSTENIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Instalador de placas solares
OPERADORES DE MAQUINARIA	<ul style="list-style-type: none"> Operador de carretillas Operador de maquinaria de tierras

PERFILES DE FUTURO CON MAYOR PROYECCIÓN	
SOSTENIBILIDAD Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> Especialista en eficiencia energética Técnico en energías renovables aplicadas a edificación Coordinador de rehabilitación energética Gestor de residuos de construcción Auditor energético
DIGITALIZACIÓN Y TECNOLOGÍAS EMERGENTES	<ul style="list-style-type: none"> Modelador/a BIM Coordinador/a BIM Especialista en robótica y automatización Analista de datos de construcción Técnico/a en sistemas BMS Especialista GIS aplicado a construcción
INDUSTRIALIZACIÓN Y NUEVOS PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> Montador/a de prefabricados Especialista en construcción modular Técnico/a en fabricación digital
GESTIÓN TÉCNICA Y SOSTENIBILIDAD AVANZADA	<ul style="list-style-type: none"> Project Manager sostenible Ingeniero/a de sistemas de climatización y confort



Oferta formativa, fortalezas y lagunas

❖ Cobertura de perfiles actuales de alta demanda

- La formación para perfiles tradicionales está bien estructurada y conectada con el mercado.
- Existen lagunas formativas para perfiles técnicos como encofradores, instaladores HVAC o montadores de estructuras metálicas o cubiertas.

❖ Perfiles emergentes con baja cobertura

- **Sostenibilidad:** perfiles como auditor energético o gestor de residuos carecen de formación estructurada y certificaciones profesionales reconocidas.
- **Digitalización:** el modelador/a BIM tiene formación parcial; los roles más avanzados (analista de datos, especialista en BMS, GIS) carecen de rutas formativas claras.
- **Industrialización:** perfiles clave como montador/a de prefabricados o técnico/a en fabricación digital presentan las mayores lagunas del sistema.
- **Gestión avanzada:** no hay disponibilidad programas que combinen sostenibilidad, liderazgo y gestión técnica (ej. project manager sostenible).

❖ Alianzas formativas con empresas:

Los CIFPs (EAGI, Politécnico de Easo) mantienen una conexión sólida con el sector mediante prácticas FCT obligatorias. Las universidades (UPV/EHU, Mondragon, TECNUN) combinan formación avanzada con convenios mixtos, destacando en perfiles tecnológicos. Centros como Implika o FLC ofrecen flexibilidad y orientación al empleo, aunque su integración en el sistema reglado sigue siendo limitada.

❖ Retos detectados:

- Desalineación entre perfiles emergentes y oferta actual.
- Escasa presencia de formación reglada para perfiles del futuro.
- Débil articulación entre FP, universidad y centros privados.
- Necesidad de nuevos convenios de prácticas en perfiles innovadores.

Categoría	Grado de cobertura
OBRA ESTRUCTURAL	Alta
INSTALACIONES	Media
MONTAJE INDUSTRIAL Y REHABILITACIÓN	Media
OFICIOS DE ACABADO Y MANTENIMIENTO	Media / Alta
TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	Alta
ENERGÍAS RENOVABLES Y SOSTENIBILIDAD	Alta
OPERADORES DE MAQUINARIA	Alta
SOSTENIBILIDAD Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	Media / Baja
DIGITALIZACIÓN Y TECNOLOGÍAS EMERGENTES	Media / Baja
INDUSTRIALIZACIÓN Y NUEVOS PROCESOS	Baja
GESTIÓN TÉCNICA Y SOSTENIBILIDAD AVANZADA	Media

Recomendaciones

Necesidades estratégicas del sector:

Actualizar la estructura de la Formación Profesional

Impulsar la recualificación y actualización profesional

Fortalecer los vínculos estables entre centros formativos y empresas

Crear espacios estables de colaboración entre agentes clave

Aumentar el atractivo del sector entre jóvenes y mujeres

Modernizar los métodos de enseñanza

ACCIONES RECOMENDADAS

- | | | |
|--|---|--|
| 1) <i>Impulso a la Formación Dual en FP</i> |  | Desarrollar itinerarios formativos que combinen teoría y práctica en entornos reales de trabajo para mejorar la empleabilidad de las y los estudiantes y lograr un mayor ajuste entre formación y necesidades empresariales. |
| 2) <i>Refuerzo de los convenios centros-empresas para mejorar la inserción laboral</i> |  | Reforzar el alineamiento entre el contenido de los programas formativos y las competencias que demanda el mercado laboral, garantizando una mayor empleabilidad del alumnado al finalizar sus estudios. |
| 3) <i>Sensibilización y captación del talento joven y femenino</i> |  | Aumentar el conocimiento, el interés y el acceso del alumnado joven y femenino al sector de la construcción y las oportunidades profesionales que ofrece en el territorio de Gipuzkoa. |
| 4) <i>Actualización de los perfiles tradicionales asociados al sector</i> |  | Modernizar los contenidos formativos asociados a los oficios tradicionales de la construcción para mejorar su empleabilidad y adaptarlos a los nuevos retos del sector. |
| 5) <i>Impulso de un plan de actualización docente</i> |  | Garantizar que el profesorado de Formación Profesional y los equipos técnicos de los centros formativos cuenten con las competencias actualizadas necesarias para impartir una formación alineada con la transformación del sector de la construcción. |
| 6) <i>Visitas y encuentros entre centros formativos y empresas guipuzcoanas</i> |  | Reforzar el vínculo entre el entorno educativo y el ecosistema empresarial mediante el fomento de visitas que acerquen al alumnado la realidad del sector, y a su vez, sensibilicen a las empresas sobre el potencial formativo del alumnado de los centros. |



7) <i>Ampliación de la oferta de los cursos cortos de especialización</i>		Diseñar e impulsar microformaciones, breves y accesibles que permitan a trabajadores en activo y personas en proceso de recualificación adquirir competencias clave de forma rápida, flexible y alineada con las nuevas exigencias del sector.
8) <i>Grupos de trabajo y proyectos temáticos colaborativos</i>		Generar espacios de encuentro y colaboración entre empresas, centros formativos, clústeres sectoriales y personas en formación o búsqueda de empleo, con el fin de ajustar la oferta de cualificación a las demandas reales del mercado y anticipar las necesidades de los perfiles emergentes.
9) <i>Formación específica para personas desempleadas que promueva su recualificación profesional o mejora del acceso al empleo</i>		Promover la inserción laboral de personas desempleadas mediante itinerarios formativos específicos orientados tanto a perfiles tradicionales del sector como a ocupaciones emergentes.
10) <i>Programas de atracción para perfiles profesionales críticos</i>		Diseñar e implementar acciones específicas para captar talento joven hacia aquellos perfiles profesionales del sector de la construcción que presentan mayores dificultades de cobertura.
11) <i>Fomento de la conexión entre centros formativos y ASCONGI</i>		Establecer una relación fluida y continua entre los principales centros de formación del sector de la construcción en Gipuzkoa y ASCONGI (Asociación de Empresas de la Construcción de Gipuzkoa) con el fin de fortalecer el puente entre formación y empleo.
12) <i>Innovación tecnológica en la formación práctica</i>		Incorporar tecnologías inmersivas como la realidad aumentada, la realidad virtual y los simuladores interactivos en los procesos formativos prácticos de la Formación Profesional con el fin de modernizar la enseñanza y aumentar la motivación del alumnado.





*Partners in
innovation.
Leaders in
construction.*

