

Una mayor formación y romper los estereotipos de género, claves para atraer talento a la industria de la edificación

La Fundación Laboral de la Construcción, GBCe o Asla Green Solutions, entre otras organizaciones, debaten en REBUILD 2022 cómo solucionar la escasez de personal actual derivada de los nuevos planes de construcción y rehabilitación de viviendas

La industrialización y la digitalización serán determinantes para incrementar el talento joven y femenino, y reducir la siniestralidad laboral en el sector

Madrid, 03 de mayo de 2022 – [REBUILD 2022](#), la cumbre tecnológica de la edificación en España, ha celebrado su quinta edición con el objetivo de dar las claves de futuro sobre los tres ejes que marcarán el rumbo del sector: sostenibilidad, digitalización e industrialización. Y precisamente estos dos últimos son fundamentales para abordar otros de los grandes retos a los que se enfrenta la industria: la empleabilidad y la atracción de talento.

El **Congreso Nacional de Arquitectura Avanzada y Construcción 4.0** ha puesto de manifiesto la necesidad de contratar a nuevos profesionales con celeridad, ya que la llegada de los fondos Next Generation está impulsando de nuevo la construcción y, sobre todo, la rehabilitación. **Raquel Díez**, Directora de proyectos europeos de GBCe, señala que *“para cumplir con este reto de rehabilitación, necesitamos cubrir unos 700.000 puestos de trabajo para 2026, y para eso, necesitamos atraer a la población joven y femenina. Así, es necesario actuar de manera mucho más profunda y sistémica”*.

Y es que la incorporación de la mujer al sector de la construcción ha sido uno de los temas más candentes a la hora de hablar de ocupación. Los datos reflejan que el porcentaje de mujeres empleadas en la edificación alcanza el 10,1%, aunque según **Carolina Roca**, CEO de Grupo Inmobiliaria Roca, *“todavía vamos por detrás respecto a otras industrias”*. Roca ha subrayado que *“donde falta paridad es en los altos niveles de dirección”*, un aspecto sobre el que Raquel Díez ha añadido que *“tenemos que trabajar para superar estas barreras de estereotipos de género y colocarlas a ellas en cualquier estadio de la cadena de valor y de la empresa”*.

Más tecnología para atraer a los jóvenes y reducir la siniestralidad

Para **Patrizia Laplana**, Directora General de Asla Green Solutions, otra cuestión fundamental es apostar por la transformación digital con el propósito de captar a segmentos de población más joven. Laplana ha indicado que *“esta industria es una de las que más ha tardado en aplicar soluciones de digitalización y es*

Rebuild es un evento de:

precisamente la tecnología la que contribuye a hacer más interesante y atractivo el sector, sobre todo para los jóvenes”.

Por su parte, **Daniel Barragán**, Secretario General de CCOO del Hábitat y Vicepresidente Fundación Laboral de la Construcción, ha puesto el foco en la lucha contra la siniestralidad laboral como factor para hacer más atractiva la construcción. Así, ha explicado que *“hay que mejorar las condiciones y reducir la accidentalidad. Si no somos capaces de tener obras rentables y donde el personal se sienta seguro, tendremos un problema”*. A este respecto, **Juan Carlos Cabrero**, Director del Curso de Técnico Especialista en construcción Industrializada del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid, ha incidido en que el sector de la construcción es líder en siniestralidad laboral y que para atajar este asunto, la industrialización y digitalización son una solución: *“Debemos ir de la mano todos y hacer que las condiciones laborales mejoren, propicien un trabajo más confortable y se adapten a entornos controlados, como los de una fábrica, tal y como que permite el sistema de construcción industrializada”*.

La apuesta por la formación y el reskilling de los seniors

La falta de especialización por parte de los candidatos es otro de los grandes problemas con los que se encuentra la edificación a la hora de cubrir puestos. *“Los aspirantes tienen falta de formación y muchas carencias, necesitamos perfiles que estén más especializados. Las compañías tienen descripciones muy marcadas para las contrataciones, y por ello son necesarias nuevas personas que puedan ofrecer algo diferente”*, declara **Ignacio Miyar**, Consultor de HR especializado en industrialización, digitalización y Eficiencia Energética en Spring Professional.

Para **Begoña Bravo**, Coordinadora Área Integración e Inclusión de la Fundación Adecco, *“hay una brecha entre la formación reglada y las empresas”*, por lo que hace falta *“una transformación del sistema para adaptarlo a las necesidades del mercado”*. Bravo ha agregado que *“todo está muy estandarizado y cada persona tiene capacidades diferentes. En el régimen educativo no se está enseñando a los alumnos qué opciones tienen y qué sectores hay para que puedan decidir mejor a qué quieren dedicarse”*.

Por último, otro de los temas que ha estado encima de la mesa en REBUILD 2022 ha sido el de la generación senior. *“Un 20% de este segmento se jubilará en los próximos 5 años, de modo que urge cubrir estos puestos de trabajo”*, ha explicado Juan Carlos Cabrero. Para ello, Begoña Bravo, ha sugerido apostar por un reskilling, es decir por un reciclaje laboral para asumir nuevas posiciones, de aquellos trabajadores por encima de los 45 años que sufrieron la crisis del 2008, *“ya que es un grupo que puede aportar mucha de su experiencia y formación pasada y que pueden ayudar a seguir transformando el sector”*.