

## Perfil de la población joven en la formación continua del sector construcción en la Región de Murcia

Valentín Carozo Martín – Universidad de Murcia

 0000-0003-2080-3217

María de los Ángeles Hernández Prados – Universidad de Murcia

 0000-0002-3617-215X

Catalina Guerrero Romera – Universidad de Murcia

 0000-0001-6080-1676

José Santiago Álvarez Muñoz – Universidad de Murcia

 0000-0002-9740-6175

Fecha de publicación: 10.07.2024

Correspondencia a través de **ORCID**: Valentín Carozo Martín

 **0000-0003-2080-3217**

Citar: Carozo Martín, V, Hernández Prados, MA, Guerrero Romera, C, & Álvarez Muñoz, JA (2024). Perfil de la población joven en la formación continua del sector construcción en la Región de Murcia. *REIDOCREA*, 13(21), 290-304.

Estudio de investigación de Tesis Doctoral

Área o categoría del conocimiento: Formación continua – Pedagogía laboral

Revisión por pares abierta	Begoña Galián Nicolás		0000-0002-4114-1884
Recepción: 23.05.2024	Marta Silvero Miramón		0009-0004-8208-3010
Aceptado: 10.07.2024	Patricia López Vicent		0000-0003-2670-6135

**Resumen:** La construcción es una de las industrias más importantes para nuestra economía e intenta estar en vanguardia con los avances tecnológicos y de seguridad y salud laboral, siendo la formación continua una de las herramientas más útiles para ello. El presente estudio tiene por objetivo realizar una radiografía sobre el perfil de la población joven que forma parte del sector de la construcción, a través del estudio de la formación obligatoria que se requiere para cumplir con el VII Convenio General del Sector y para conocer el estado actual de la situación en cuanto a su futuro, ayudando así, a conocer nuevos caminos para atraer el necesario talento que el sector necesita en la Región de Murcia. Implementado una metodología cuantitativa que define este trabajo desde el paradigma descriptivo, se conocen aspectos sobre la edad, sexo, situación laboral, categoría profesional y nivel de estudios de los participantes, comprobando la escasa presencia de la mujer, así como que la mayoría de los usuarios están ocupados, cursan mayoritariamente formación de convenio y tienen un bajo nivel de educación, particularidades que ayudarán y orientarán a los agentes sociales sobre las líneas a seguir para mantener en vanguardia y de manera competitiva al sector.

**Palabra clave:** Formación continua

### *Profile of the young population in continuous training in the construction sector in the Region of Murcia*

**Abstract:** Construction is one of the most important industries for our economy and tries to be at the forefront of technological advances and occupational health and safety, with continuous training being one of the most useful tools for this. The objective of this study is to carry out an x-ray of the profile of the young population that is part of the construction sector, through the study of the mandatory training that is required to comply with the VII General Agreement of the Sector and to know the status current situation and its future, thus helping to discover new paths to attract the necessary talent that the sector needs in the Region of Murcia. Having implemented a quantitative methodology that defines this work from the descriptive paradigm, aspects are known about the age, sex, employment situation, professional category and level of education of the participants, verifying the limited presence of women, as well as that the majority of Users are busy, they mostly take formal training and have a low level of education, particularities that will help and guide social agents on the lines to follow to keep the sector at the forefront and competitive.

**Keyword:** Continuous training

## Introducción

La construcción es un sector fundamental para la economía en multitud de países, incluido España. Si bien es cierto que durante su momento más álgido, la construcción de viviendas fue su motor de producción más relevante, llegando a generar más de

800.000 viviendas al año (García Delgado y Myro Sánchez, 2021), la industria de la construcción, según Gómez y Del Águila (2020), es heterogénea y multifacética y abarca una amplia variedad de actividades interconectadas que van desde la obra pública hasta las construcciones edilicias privadas y las refacciones, con una diversidad de trabajadores y modalidades de contratación, que contribuye a dinamizar una serie de sectores productivos fuertemente asociados a ella (producción metalúrgica, del plástico, cementera, maderera, del transporte, entre otras). Un ejemplo de su versatilidad es el campo laboral de la restauración histórica, generalmente olvidado, que requiere de cualificación especializada y coordinada entre historiadores que analizan el origen de la materia y los artesanos de esta. En este sentido, la madera, valorada por su resistencia y durabilidad, ha sido una materia prima fundamental en construcciones históricas y en la fabricación de utensilios, aunque su vulnerabilidad al deterioro por diferentes agentes, junto a la aparición de nuevos materiales, disminuyó su uso (Aljazairi et al., 2022).

Actualmente, el sector se enfrenta a una de las novedades que el inconstante panorama del mercado laboral de nuestro país sufre y que según Mato (2023) tiene que ver con la aparición de señales que apuntan a lo que se conoce como escasez de mano de obra, a lo que se suma un aumento de los precios de los materiales, a pesar de que aporta un porcentaje significativo del PIB, genera un número importante de empleos y es responsable de la construcción y mantenimiento de las infraestructuras vitales para nuestro desarrollo como sociedad. En la Región de Murcia, y según datos del Gobierno Regional (2023), el sector de la construcción aportó en 2022 alrededor del 5,5% del PIB, lo que lo convierte en uno de los sectores más importantes de la economía de la zona, generando según la EPA (III trimestre) algo más de 40.000 empleos directos y potenciando, además, una pujante sinergia de empleos indirectos en todo el territorio pues supone una inversión de más de 2.000 millones de euros en 2023 para el desarrollo y mantenimiento de hogares, carreteras, puentes, hospitales y escuelas, entre otros.

Uno de los principales temas que más preocupa al sector productivo de nuestra sociedad es el referente al de la seguridad en el puesto de trabajo. Las labores en proyectos de construcción son de alto riesgo y facilitan accidentes laborales que se deben mayoritariamente a faltas de control y actos inseguros, y que afectan a la integridad física, mental y social de los trabajadores, así como la productividad de las empresas (González et al., 2016). Por ello, se ha venido trabajando desde hace mucho tiempo en la prevención y el desarrollo de información que permita un entorno laboral más seguro. Sin embargo, aunque la formación en el lugar de trabajo y la promoción de la seguridad y salud buscan reducir lesiones y fomentar el bienestar de los trabajadores, desarrollando una cultura de cuidado, autonomía y autogestión, los indicadores muestran una realidad contraria, donde los actos inseguros, especialmente en el sector de la construcción, siguen siendo la principal causa de lesiones laborales (Zapata Escobar y Grisales Franco, 2017). De modo que, se enfatiza la necesidad de implementar estrictos controles para garantizar el cumplimiento de responsabilidades por parte de empresas contratistas y subcontratistas, especialmente en seguridad y salud laboral, junto con el fortalecimiento de su organización, recursos financieros, equipos técnicos y capacitación de trabajadores, dado que persisten altos índices de accidentes laborales en la construcción, lo que demanda un continuo avance en la formación en técnicas y materiales avanzados (Rodríguez Escanciano, 2020). En datos, el último estudio publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) permite ver como en el sector de la construcción se asume una disminución porcentual en la siniestralidad de un 7,6% a nivel estatal, y constatándose que para la Región de Murcia y según datos del Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral (2023), la construcción soporta el 10,21% de los accidentes producidos o vinculados al desempeño del oficio.

Esta reducción que se produce paulatinamente y año tras año, es parte del fruto de las campañas de información y sobre todo de las acciones de formación que en prevención de riesgos laborales se implementan anualmente pues la prevención de accidentes laborales en la construcción se rige por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece las obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el Real Decreto 1627/1997 aprueba las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (Moreno, et al., 2022), fijando medidas como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la coordinación de actividades empresariales. Estas normativas buscan garantizar condiciones seguras en los lugares de trabajo y reducir la siniestralidad laboral en el sector de la construcción (Muñoz et al., 2023) a través de la cualificación, que supone uno de los ejes fundamentales que está ayudando a conseguir esa tasa de accidentes cero, y que está permitiendo gracias a la formación continua salvar muchas vidas y mejorar la calidad del trabajo de todos y todas. Por lo diverso de sus diferentes espacios de trabajo y actividades, este sector supone una plaza ideal para potenciar el control en materia de seguridad y salud ya que, tal y como indican de Defranc y Portilla (2023), el aumento de la prevención y seguridad en el puesto de trabajo va a depender de la colaboración entre los diferentes departamentos, pero principalmente entre trabajadores y empresarios, que deben facilitar los servicios de bienestar apropiados para conseguir el objetivo de un espacio de trabajo seguro, a través de la información y la cualificación permanentes.

El sector construcción viene regulado por su VII Convenio Colectivo, que marca las directrices a seguir en la implementación de derechos y deberes del conjunto y que estipula la formación mínima y obligatoria que se debe tener para poder ejercer cualquiera de los 31 oficios que se desarrollan. Esta cualificación en prevención de riesgos laborales, con una carga lectiva de 20 horas es, por mandato del convenio rector, en una de las fuentes de formación continua más desarrolladas en nuestro país, capacitando en la Región de Murcia en el último lustro a más de 15.000 personas trabajadoras y estando encomendada a la Fundación Laboral de la Construcción, entidad que implementa, además, todos los estudios que tienen por misión cualificar o recualificar a los trabajadores del sector.

La formación continua es esencial para mantenerse actualizado en un mundo en constante y rápida evolución, y su importancia es tal que está insertado como uno de los indicadores que figuran entre los puntos de referencia general en la Estrategia 2030 de los sistemas educativos y formativos de la Unión Europea; como dato, en 2023, el 13,8% de la población activa de la Región de Murcia, recibió formación continua, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, desde algunas estrategias efectivas para esta formación que incluyen el aprendizaje en línea, cursos presenciales, seminarios y talleres especializados (Sotomayor, 2022) que son implementados desde la necesaria idea de que los profesionales busquen oportunidades de capacitación que se ajusten a sus necesidades y horarios (Flores et al., 2021). Esta formación continua ha adquirido gran relevancia debido a los constantes cambios tecnológicos y demandas del mercado laboral (Ereñaga De Jesús, 2023), por lo que no solo sus beneficios inmediatos, sino también su impacto a largo plazo en la economía del país son una oportunidad clave para la colaboración entre el sector público y privado en la promoción de la recualificación, pues es importante que las empresas y organizaciones colaboren activamente con el gobierno para ofrecer programas de formación continua adaptados a las necesidades del mercado laboral (Crawford y Cifuentes-Faura, 2022), y fomentar así la empleabilidad y la generación de oportunidades de crecimiento tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

La formación continua en España juega un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo del país, su impacto en la economía, sus políticas y programas existentes, así como los desafíos y oportunidades que enfrenta, ayudan a alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo (Echevarría y Martínez, 2021) debido a la importancia que se le otorga a la actualización y capacitación permanente de los individuos. En este sentido, en nuestro sistema, encontramos diversos organismos y entidades tanto públicas como privadas que promueven la formación continua, ofreciendo programas y cursos adaptados a las necesidades de cada sector, como por ejemplo la construcción, que a través de su Fundación Laboral tiene en cuenta la alta competitividad y la constante evolución de la economía española. Esta Fundación hace de la formación continua, una prioridad para mantenerse actualizado y competitivo en el mundo laboral (Úbeda et al. 2020) y colabora en la aportación de beneficios individuales y colectivos, desde aspectos en la ampliación de competencias y habilidades a nivel individual, a aspectos colectivos como la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas, lo que se traduce en un impulso para la economía en general (Hernández de Cos, 2020; Penado-Abilleira et al. 2021).

La tecnología y la información están en constante cambio, y las habilidades que eran relevantes hace unos años pueden volverse obsoletas velozmente en un mundo donde la tecnología avanza continuamente haciéndose crucial, comprender cómo esta evolución impacta en nuestras habilidades (Alvarado et al., 2023), pues lo que una vez fue fundamental para el éxito en un campo determinado, puede volverse obsoleto en cuestión de meses. Es necesario estar al tanto de las últimas tendencias tecnológicas y adaptarse rápidamente para seguir siendo relevante en el mercado laboral actual. La evolución tecnológica no solo afecta a nivel profesional, sino que también influye en la forma en que aprendemos y nos educamos, transformando la manera en que adquirimos nuevas habilidades (Barrientos, 2022), por lo tanto, el reciclaje formativo permite a las personas adquirir y desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y competencias necesarias para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual, y hoy en día, esto, que era especialmente relevante en campos como la tecnología, alcanza ya cualquier campo de conocimiento y habilidad, pues la actualización constante es crucial para mantenerse competitivo en el mercado laboral. En definitiva, en palabras de Rodríguez Escanciano (2020), resulta esencial “seguir dando pasos para incrementar la formación de los trabajadores en avanzadas técnicas edificatorias y en nuevos materiales de construcción, que requieren renovadas y mayores competencias profesionales” (p. 44).

Este mundo cambiante se caracteriza, hoy en día, por un crecimiento vegetativo negativo, donde las defunciones superan a los nacimientos, y donde tenemos una pirámide de la población “que muestra una estructura de población envejecida, donde una de cada cinco personas tiene 65 o más años, mientras que sólo un 13,83% tiene menos de 15 años, y donde el 29,44% de la población tiene menos de 30 años” (SEPE, 2023, p.15), y dejando ver que, la española, es una sociedad con una media de población que ronda los 44 años, donde los hombres tienen una media de 42 y la mujer una media de 45 años, porcentajes que van creciendo de forma paulatina desde el año 1975, y donde en datos del INE para el año 2023, la esperanza de vida en España continúa aumentando y se establece en los 83 años. Si además tenemos en consideración que el urbanismo expansivo genera empleo numeroso pero precario, con alta temporalidad, baja cualificación, intensos ritmos de trabajo, múltiples contrataciones y subcontratas, escasa innovación, alta accidentabilidad y participación de trabajadores maduros y extranjeros, afectando negativamente la productividad empresarial y la estabilidad laboral de los trabajadores (Rodríguez Escanciano, 2020), se convierte en un ámbito laboral poco o nada apetecible para las nuevas generaciones.

Como sector fundamental de nuestra economía y por ende de nuestra sociedad, la construcción está sufriendo esta situación, y se enfrenta al importante desafío de formar para llegar a tener una fuerza laboral joven y capacitada. La construcción es un sector que ha experimentado una disminución en el número de jóvenes que ingresan a la industria en los últimos años, lo que ha llevado a una escasez de trabajadores cualificados. Esto se debe, en parte, y según el Observatorio de la Construcción (2021) “a la percepción negativa que algunos jóvenes tienen sobre la construcción, considerándola como una opción laboral de último recurso y poco atractiva” (p. 36).

### **Objetivos**

Ante esta situación actual, surge la cuestión de quiénes son los jóvenes que forman parte del sector, qué formación continua tienen, cómo incide la edad en la formación continua recibida. Se plantean objetivos para conocer el estado actual de la situación en cuanto al futuro del sector y que ello nos permita ayudar como a través del estudio de la formación continua que se ha recibido a conocer nuevos caminos para atraer el necesario talento que el sector necesita.

Específicamente se pretende:

1. Identificar los tipos de formación continua recibida por los jóvenes en el sector.
2. Evaluar la distribución por edad de los participantes en los programas de formación continua.
3. Analizar la situación laboral y la categoría profesional de los jóvenes formados en el sector.
4. Determinar el nivel educativo previo de los jóvenes que participan en los programas de formación continua.

### **Método**

#### ***Diseño de investigación***

Definiendo el modelo de investigación se opta por una metodología de investigación cuantitativa dado que la investigación se encuentra en el espacio de las ciencias empíricas, centrándose en aspectos observables susceptibles de cuantificación, y desde una perspectiva científico positivista donde “la confrontación de las teorías con la experiencia mediante el método científico asocia elementos como la política, la cultura y la sociedad, entendidas como esquemas que interactúan sistemáticamente en beneficio de la humanidad” (Babativa, 2017, p. 17) mediante el “desarrollo de estudios cuyo propósito es la exposición de datos y descripciones de la realidad social,” (Jiménez, 2020, p. 61), lo que permite obtener conocimiento válido desde la referencia a lo que se ha podido manifestar a través de la experiencia obtenida en este caso del estudio y dado que “los diseños cuantitativos de investigación persiguen la medición objetiva de variables y un análisis cuantitativo de la información” (Navarro, 2017 p. 106).

McMillan & Schumacher (2005), afirman que “diseñar investigación cuantitativa supone elegir sujetos, técnicas de recogida de datos (cuestionarios, observaciones o entrevistas), procedimientos para la recogida de datos y la implantación de tratamientos” (p.130), y aquí nos encontramos ante el análisis de una realidad observable y medible y donde podemos dar respuesta clara a los objetivos planteados en la investigación, lo que permite por su característica cuantitativa aplicar la predicción y generalización de los resultados que nos da una imagen representativa del universo estudiado.

El método cuantitativo, nos ha permitido, el manejo una importante masa de datos que junto con la “combinación de análisis estadístico e instrumentos de producción de información estandarizados y cerrados, permiten levantar y manipular información proveniente de muchos sujetos, lo que sin duda mejora la validez externa de los resultados de la investigación” Canales (2006, p. 55).

El aspecto cuantitativo define este trabajo desde el paradigma de una investigación descriptiva, pues “nos muestra cómo es la realidad, lo que existe y en qué proporciones, proponiéndose conocer qué valores asumen ciertos parámetros para una población determinada y cómo varían con el tiempo”, Echevarría (2016, p. 44), y ayudándonos a describir rasgos cardinales de “conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática” Guevara et al. (2020). Siguiendo estas premisas, la información se ha recolectado sin cambiar el entorno, es decir, no hay manipulación de datos alguna, pues se acude a la totalidad de los sujetos formados en el lustro 2018-2022.

El más valioso rasgo de una muestra es la representatividad y el muestreo alcanza su importancia al “avaluar que los rasgos preparados para su observación en la población permanecen expresados con mucha propiedad en la muestra, de manera que garanticen la inferencia de los resultados de la muestra hacia la población” Mucha-Hospinal et al. (2020, p. 52). Así, el diseño del muestreo “es el vínculo entre la pregunta de investigación y los resultados obtenidos” (Pereyra y Vaira, 2021 p. 24) de ahí que el diseño de la investigación nos llevará a realizar un clásico muestreo no probabilístico, intencional por cuota, en tanto que abarca a todas las personas menores de 29 años formadas en la Fundación Laboral de la Construcción, lo que supone no acudir a la aleatoriedad en este caso pues contamos con el total de la población formada.

### ***Muestra***

Las personas participantes en esta investigación forman parte de la implementación de la formación desarrollada por la Fundación Laboral de la Construcción en la Región de Murcia, durante el lustro 2018-2022, con un rango de edad de menos de 29 años, y que alcanza a un total de 1813 personas formadas en ese periodo. De todos ellos 1538 eran hombres y 275 eran mujeres, esto supone que la presencia de los hombres ronda el 85% y el de las mujeres el 15%.

Por lo tanto, se tiene en cuenta que, desde el punto de vista empírico, el objetivo, es la respuesta observable y medible, es decir, la que los usuarios aportan al cuestionario o la plantilla de respuestas, sin olvidar desde la perspectiva teórica el tener en cuenta los aspectos no observables que esas respuestas pueden darnos y que saldrán a la luz desde el análisis de los datos aportados, y que en términos de lo cuantitativo dan respuesta a la captura de lo que realmente queremos aprehender.

### ***Instrumento de recogida de información***

Teniendo en cuenta que “una herramienta pertinente, más no única, para evaluar las competencias en gestión educativa, son los instrumentos cuantitativos” (Ugalde et al., 2020, p.797) y siguiendo a Hernández y Mendoza (2018) creemos que “en toda investigación que sigue la ruta cuantitativa se aplica un instrumento para medir las variables contenidas en las hipótesis (y cuando no hay hipótesis, simplemente para medir las variables de interés). Esa medición es eficaz cuando el instrumento de recolección de datos en realidad representa las variables que pensaste y definiste” (p.

228), por ello, como fruto del plan detallado en cuanto al procedimiento de la investigación, la recolección de los datos que hace posible el propósito específico del objetivo ha implicado cuestionar cuál sería la fuente idónea a la que acudir, dónde se localiza esa fuente, a través de qué medio o métodos recolectar esos datos y, qué elementos va a contener el método, como por ejemplo las variables, las definiciones operacionales, la muestra, ya obtenida y referenciada en el anterior punto, así como los recursos disponibles. La fuente de información son los formularios de inscripción y las parrillas de datos que sobre el alumnado genera la Fundación Laboral de la Construcción a la hora de matricular a las personas trabajadoras en los cursos, generándose una gran información que ha hecho posible el desarrollo del estudio que se presenta.

### ***Procedimiento y análisis de datos***

Con esto, los datos han sido recogidos durante los últimos cinco años en el periodo 2018-2022 y han sido analizados posteriormente al objeto del estudio que se presenta. Se han contemplado cinco variables: edad, sexo, situación laboral, categoría profesional y nivel de estudios.

Partiendo de la premisa, ya mencionada con anterioridad, de que una investigación de tipo cuantitativo está enfocada bajo el llamado pensamiento positivista, y siguiendo la progresión de etapas específicas de una investigación científica estructurada, es decir: conceptualización, definición nominal, definición operacional, llega el momento de la medición real, teniendo en cuenta que “el análisis exploratorio de datos es previo a la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas y de técnicas multivariadas, pues permite verificar las premisas o supuestos que deben cumplir los datos para la aplicación de esas técnicas” (Hidalgo, 2019 p. 34).

Seis han sido las etapas que han compuesto este procedimiento de análisis de datos llevado a cabo en la investigación:

1. El primer paso ha sido formalizar un plan de análisis de datos que va unido a los objetivos del estudio.
2. En un segundo momento y una vez recogidos todos los datos disponibles en la base de datos de la citada Fundación, se han escogido aquellos que son relevantes para dar respuesta al problema de investigación y los objetivos planteados, es decir, quiénes son estas personas trabajadoras que han hecho formación, cuál es su situación laboral, cuál es su categoría profesional, cuál es su nivel de estudios y, por último, qué tipo de formación han realizado durante este tiempo.
3. En tercer lugar, se ha procedido a la codificación de la información disponible para poder volcarla al programa estadístico.
4. El cuarto paso ha supuesto el análisis descriptivo y exploratorio de los datos de las cinco dimensiones que manejamos, es decir, edad, sexo, situación laboral, categoría profesional y nivel de estudios.
5. Ese análisis de datos nos ha generado unas frecuencias numéricas datadas en números enteros y porcentajes por años comprendidos entre el lustro objeto de revisión, y que han sido volcadas en tablas de representación.
6. Finalmente se ha procedido a la interpretación de esos datos obtenidos mediante el análisis cuantitativo y que presentamos en el siguiente apartado de resultados.

## Resultados

La implementación de resultados cuantitativos usualmente requiere de un análisis estadístico al uso como el realizado, y que permite descubrir qué datos tenemos y cuáles nos arroja la investigación para luego, poder inferir interpretaciones a partir de ellos. En este caso han sido presentados en forma de tablas que muestran una radiografía que trata de dar respuesta al objetivo de la investigación que era conocer quiénes son los jóvenes que forman parte del sector de la construcción en la Región de Murcia. A raíz del estudio de esa formación que se desarrolla, se perseguía conocer cómo incide la edad en la formación continua recibida para, de esta forma, conocer el estado actual de la situación en cuanto al futuro del sector. De los cinco ámbitos con los que se ha experimentado, el primero de ellos nos arroja datos sobre el sexo, lo que permite tener una primera imagen de quiénes son las personas jóvenes de menos de 29 años que participan en la formación del sector de la construcción en la Región de Murcia. Así se puede observar que el 84,83% de los sujetos participantes han sido hombres frente al 15,17% que han sido mujeres.

**Tabla 1**

*Frecuencias de la variable sexo de la población de la población participante en el estudio.*

Sexo	2018		2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombre	234	12,91	203	11,20	154	8,49	332	18,31	615	33,92
Mujer	46	2,54	44	2,43	16	0,88	47	2,59	122	6,73

El segundo de los ámbitos hace referencia a la situación laboral de los jóvenes participantes, aspecto que hace ver que el 87,76% indicaron estar ocupados en el momento del estudio frente al 12,24% que estaban desempleados. Estos datos muestran una clara tendencia a la formación continua que se implementa en el sector en cuanto a los más jóvenes, en tanto que responden a una necesidad de formación para poder insertarse y desarrollar su tarea laboral de forma legal y dar respuesta a lo que el convenio, como ya se ha mencionado, requiere sobre una formación mínima en prevención de riesgos laborales.

**Tabla 2**

*Frecuencias de la variable situación laboral de la población participante en el estudio.*

Situación laboral	2018		2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ocupado	261	93,2%	228	92,3%	129	75,9%	328	86,5%	645	87,5%
Desempleado	19	6,8%	19	7,7%	41	24,1%	51	13,5%	92	12,5%

En relación con el tercero de los aspectos, el cual define el perfil de la población participante en el estudio, es la categoría profesional que tenían en el momento en el que realizaron la formación, así podemos ver que la mayoría del alumnado que realizó los cursos tenían el estatus de trabajador cualificado, con un 36,13% seguido por la categoría de técnico con un 28,68% y de la categoría de trabajador de baja cualificación que supone el 12,35%. El resto están dentro del cupo de mandos intermedios y directivos que suponen un 6,84% del grupo investigado.

**Tabla 3**

*Frecuencias de la variable categoría profesional de la población participante en el estudio.*

Categoría profesional	2018		2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador baja cualificación	108	38,6%	68	27,5%	82	48,2%	148	39,1%	108	14,7%
Trabajador cualificado	86	30,7%	86	34,8%	70	41,2%	151	39,8%	262	35,5%
Técnico	66	23,6%	73	29,6%	13	7,6%	79	20,8%	289	39,2%
Mando intermedio	6	2,1%	5	2,0%	1	0,6%	0	0%	55	7,5%
Directivo	14	5,0%	15	6,1%	4	2,4%	1	0,3%	23	3,1%

Con relación a lo indicado en cuanto a la categoría profesional la fotografía que se persigue hacer con este estudio lleva para tener en cuenta el nivel de estudios que el grupo investigado tenía en el momento de la realización de la formación, de esta forma se observa como el 43,19% habían realizado estudios obligatorios, y como el 40,76% habían alcanzado un nivel de bachiller o Formación Profesional reglada. Por su parte los alumnos sin estudios suponían el 9,10% del total del grupo y los que alcanzaron estudios universitarios en el momento de la implementación de la formación rozaban el 7% del total.

**Tabla 4**  
*Frecuencias de la variable estudios de la población participante en el estudio.*

Estudios	2018		2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin estudios	14	5,0%	14	5,7%	21	12,4%	32	8,4%	84	11,4%
Estudios obligatorios	127	45,4%	78	31,6%	92	54,1%	192	50,7%	294	39,9%
Bachiller y FP	133	47,5%	140	56,7%	47	27,6%	150	39,6%	269	36,5%
Estudios universitarios	6	2,1%	15	6,1%	10	5,9%	5	1,3%	90	12,2%

Teniendo en cuenta que el estudio se ha realizado en la Fundación Laboral de la Construcción y persiguiendo averiguar cómo incide la edad en la formación continua de los trabajadores del sector de menos de 29 años, era imprescindible conocer qué formación es la que han estado recibiendo en el periodo de ejecución del estudio. Conociendo que el convenio del sector de la construcción obliga a una formación en prevención de riesgos laborales mínima se comprueba como el 62,77% del alumnado formado en el tiempo de investigación de este estudio realizó formación en PRL de convenio, es decir, en algunos de los 31 oficios que componen el sector de la construcción. Por su parte el 37,23% restante realizaron otra formación complementaria que ayuda a recualificar o cualificar para la incorporación o para el mantenimiento de los puestos de trabajo dentro del sector de la construcción.

**Tabla 5**  
*Frecuencias de la variable tipo de formación de la población participante en el estudio.*

Tipo de formación	2018		2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
PRL de convenio	156	55,7%	126	51,0%	116	68,2%	240	63,3%	500	67,8%
Otra formación	124	44,3%	121	49,0%	54	31,8%	139	36,7%	237	32,2%

## Discusión

El estudio ha revelado que la percepción que se tiene sobre el sector de la construcción en cuanto a su masculinidad se ve patente en cuanto a las personas participantes de menos de 29 años en la formación realizada en el último lustro, aspecto que ya deja patente el último estudio que sobre mujeres en el sector de la construcción realiza la Fundación Laboral de la Construcción (2023), donde se indica que, en el año 2023, el 11,20% de las personas trabajadoras del sector eran mujeres, dato muy similar al recogido en nuestra investigación, aspecto que refuerza la idea que asocia la fuerza física y la resistencia con la masculinidad, dejando de lado otras habilidades y competencias que son igualmente importantes en este campo (Galindo y Montes, 2023). Estos estereotipos limitan la diversidad de talento y contribuyen a la falta de equidad de género en el sector. Además, la falta de representación y oportunidades equitativas impide que las mujeres puedan ingresar y prosperar en este campo, perpetuando así la desigualdad de género (Campos, 2022), por lo que es crucial desafiar y cuestionar estos estereotipos, debiéndose reconocer y valorar las habilidades diversas que hombres y mujeres pueden aportar a la industria de la construcción, ya que al hacerlo, no solo se beneficiarán las personas individuales, sino también toda la industria de la construcción, al tener acceso a un talento diverso y un mayor potencial de innovación (Sánchez et al.

2021). La promoción de la inclusión y equidad en el lugar de trabajo de la construcción implica la implementación de políticas y prácticas que garantizan igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género (Verdiales, 2020), lo que nos hace pensar que se requiere un mayor esfuerzo por parte de la propia Fundación Laboral de la Construcción que como entidad formativa, y en palabras de Galián (2023), debe tener en cuenta que “las instituciones educativas se conciben como entornos plurales donde interactúan diversidad de grupos de personas a los que hay que darles cabida siendo reflejo de la sociedad democrática en la que están inmersas” (p.184), debiéndose aprovechar que esta institución es un referente de primer orden para el sector en nuestro país y piedra angular entre empresas y sindicatos en la labor de potenciar la presencia femenina en un sector estratégico para nuestra economía dado que ofrece una gran oportunidad laboral para todo aquel o aquella que quiera enrolarse en el mismo. Se hace preciso por lo tanto abrir vías de investigación que nos puedan aclarar el porqué de estos datos y de qué manera podemos minimizar la distancia de género entre ambos grupos.

Por su lado vemos que la formación que se desarrolla es recibida en una amplia mayoría por personas trabajadoras que están ocupadas en ese momento, esto nos deja ver que el requerimiento de la formación mínima en prevención de riesgos laborales influye de manera clara en el desarrollo e implementación de la formación que se despliega desde la Fundación Laboral de la Construcción y para el sector. Las buenas oportunidades de empleo que ofrece la construcción en nuestra economía, en clara consonancia con los datos de la Antena de Prospectiva Laboral de 2023, que publica la Agencia de Desarrollo y Empleo Local de Murcia (2023), donde la construcción aparece como una de las diez ocupaciones más demandadas actualmente, y con un mayor volumen de empleo de reposición a corto y medio plazo, y en datos del Informe del Sector que publica la FRECOM (2023), donde se indica que en los primeros meses de 2023, el paro registrado en construcción se redujo un 8,1%, tendencia que se ha ido manteniendo, deberían ser un aliciente para que las personas desempleadas que así lo deseen se capaciten para el sector y se cualifiquen en la formación de convenio requerida para poder trabajar en el mismo de manera que se potencie su inserción laboral y las oportunidades de empleo para hombres y mujeres.

De hecho, la formación de prevención de riesgos laborales de convenio, es decir, aquella obligatoria para poder trabajar en alguno de los 31 oficios que componen el sector de la construcción supone más de la mitad de los cursos recibidos por la totalidad de los jóvenes participantes en el estudio, lo que constata que en el contexto actual, donde la seguridad laboral en la construcción es fundamental, la formación mínima en prevención de riesgos laborales juega un papel clave, lo que nos hace ver que la inversión en tiempo para poder acceder al sector es uno de los ejes que mueven la formación que se desarrolla y que, si bien es un mandato legal contemplado en el Convenio General, no debe de ser un fin último en cuanto a la formación permanente de los profesionales del sector, sino un aliciente para continuar con esa otra formación que nos pueda cualificar o recualificar ya que en datos del SEFCARM (2023), la formación en la familia profesional de Edificación y Obra Civil, viene especificada como de prioridad muy alta, siendo especialidades que forman en actividades de mucha demanda y que por lo tanto tienen un alto porcentaje de inserción laboral en la Región de Murcia.

En otro orden de cosas es relevante comprobar cómo la inmensa mayoría de personas participantes en la formación implementada y, por ende en el estudio realizado, tenían algún tipo de formación previa, si bien, la mayoría ha realizado estudios de Educación Secundaria Obligatoria un gran porcentaje indica haber realizado Bachiller y Formación Profesional, datos que se asemejan a la realidad actual donde se puede ver como en la

Región de Murcia, “el 20,27% de los contratados tenía nivel de ESO, el 7,70%, Formación Profesional media o superior, y sólo el 5,36 % tenía estudios universitarios” (SEPE, 2023, p. 34), aspecto que enlaza con los datos generales que sobre formación en el sector de la construcción aporta el Observatorio de la Construcción (2023), donde se deja patente que la concentración de la población ocupada en el sector, se establece en los niveles inferiores de educación, y donde se comprueba que a medida que aumenta la edad, disminuye el nivel de formación alcanzado, suponiendo en la Región de Murcia, datos del 55,60% de trabajadores con niveles 0 a 2 de formación (según niveles de la CINE). Esto nos hace ver que la cualificación de los jóvenes que participan en la formación y que entran a formar parte del sector de la construcción tienen ya una base educativa que supera los estudios obligatorios lo que denota presumiblemente que en un futuro próximo el sector va a contar con trabajadores y trabajadoras cualificados y con un interés creciente en la recualificación y en la formación continua lo que va a repercutir a tener un sector cada vez más en vanguardia con los requerimientos que el mercado de trabajo y el propio sector requieren para dar respuesta a cada momento histórico.

En relación con el nivel de estudios mencionado con anterioridad, podemos ver cómo la mayoría de los participantes jóvenes menores de 29 años desempeñan una categoría profesional de trabajador cualificado o grado técnico. Pero no podemos obviar que algo más de un tercio implementan su labor como trabajadores de baja cualificación, en clara consonancia con el actual contexto profesional, marcado por constantes cambios en el mercado laboral y la creciente demanda de perfiles más ajustados, donde la sobrecualificación se ha convertido en un asunto de interés tanto para los trabajadores como para las empresas, donde tanto factores laborales como del mercado acentúan la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de habilidades, aumentado por la automatización de tareas que antes requerían mayor formación y la ausencia de políticas de reentrenamiento y reciclaje laboral (Prieto Bustos et al., 2023). Esta situación nos puede llevar a la infrautilización de recursos humanos, la falta de motivación en el trabajo y la pérdida de competitividad a nivel empresarial, lo que hace necesario abordar de manera efectiva este fenómeno para garantizar un desarrollo laboral sostenible (Moreno, 2023), y nos hace ver que, en construcción, aun teniendo cualificación sobrada, los puestos de trabajo de menor cualificación pueden ser implementados por aquellos que tienen una cualificación por encima de lo requerido, abriendo así oportunidades para el desarrollo y el crecimiento dentro de la empresa y que en un futuro puedan permitir la promoción interna a través de la experiencia y de la formación permanente como una garantía útil para poder avanzar en el desarrollo profesional.

Si bien el estudio realizado se ha limitado al análisis de las variables edad, sexo, situación laboral, categoría profesional y nivel de estudios, atendiendo a los objetivos formulados, lo que permite un mayor conocimiento de la formación continua que reciben los jóvenes menores de 29 años en este sector profesional, los datos señalan una tendencia clara en la evolución histórica, situando como punto de inflexión que requiere de un análisis pormenorizado el año 2020. No cabe duda de que la situación pandémica vivida, especialmente con el cierre de toda actividad laboral, condicionó considerablemente la formación continua, ya que en el caso que nos ocupa se disminuye considerablemente el número de participantes. La pandemia ha impactado fuertemente en los sectores de construcción e intermediación de viviendas, acelerando una tendencia decreciente y provocando una disminución del empleo, visados de obra nueva y compraventas, así como una intensificación de la desaceleración de precios y un cambio en la demanda hacia viviendas más grandes y exteriores (Raya, 2020). Con carácter urgente, para no agravar el declive de la economía nacional, muchas profesiones adaptaron su función laboral al teletrabajo, pero en otras, entre las que se

sitúa el sector de la construcción, resultó prácticamente imposible a excepción de los administrativos (García-Salirrosas, 2020). De hecho, la pandemia ha resaltado debilidades en la seguridad laboral en la construcción e industria durante la desescalada, requiriendo una mayor consolidación de medidas preventivas, una atención reforzada a los riesgos asociados a los cambios organizativos y una regulación más clara para garantizar la eficacia de las intervenciones de salud pública en el lugar de trabajo (Moreno-Sueskun et al., 2020).

Para finalizar, algunas de las limitaciones se centran en la recogida de datos, concretamente con el instrumento empleado, ya que se centra en las cifras aportadas desde las fichas de inscripción de los cursos, lo cual no ha permitido en un primer momento realizar un desarrollo de investigación cualitativo que nos permita ahondar en otras cuestiones que pueden enriquecer en un futuro las investigaciones sobre este tema.

## **Conclusiones**

El desarrollo y la gestión del talento de nuestra actual economía se está viendo afectado por diferentes aspectos que en palabras de Sokol (2024), surgen de la disminución de la demanda de mano de obra, de los cambios estructurales que reducen su uso, de las debilidades del proceso educativo y de la formación profesional, en un momento donde la cualificación y recualificación del capital humano supone el desarrollo de una pedagogía laboral a través de la educación permanente y a lo largo de toda la vida, representando, hoy en día, una de las herramientas más importantes y extendidas que permiten mantener en vanguardia y debidamente capacitados a los trabajadores y trabajadoras, a través de una formación continua que ayuda, más que nunca, al desarrollo económico y social de nuestra colectividad.

El sector de la construcción, uno de los motores de nuestra economía, ayuda a que el desarrollo de esta formación permanente se estandarice a cientos de miles de trabajadores y permita, en este caso, no solo el aprendizaje de un oficio, sino la aplicación y la asimilación de conocimientos en prevención que hacen posible, tanto salvar vidas, como el desarrollo de una labor en condiciones ergonómicas e higiénico sanitarias como nunca antes hemos visto, ayudando a rebajar los niveles de siniestralidad a cotas insospechadas hace unos años.

Las diferentes crisis por las que nuestra sociedad ha pasado han dejado una importante mella en la construcción. El envejecimiento de la población, las pandemias sanitarias, los conflictos bélicos y, por supuesto, el empeoramiento del medio ambiente hace que el sector se vea afectado actualmente, entre otros, por un problema de relevo generacional importante, por lo que en palabras de Cueto y Menéndez (2022) la formación de los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad como es la juventud en nuestro país debe ser un objetivo prioritario.

Observar hacia dónde va el sector de la construcción supone conocer a las personas que lo forman, y los jóvenes son una pieza esencial para el presente y para el futuro de este, al igual que es fundamental la formación obligatoria que el convenio colectivo del sector estipula necesaria para poder acceder a trabajar en el mismo, y que a través de esa formación recibida por los jóvenes, nos ha permitido conocer cómo el sector sigue teniendo un carácter masculinizado, en tanto que ocho de cada 10 jóvenes formados son hombres, por lo que se requiere enfocar los esfuerzos en potenciar la presencia de la mujer en un sector tan importante para nuestra economía.

El desempleo registrado en la construcción se va reduciendo paulatinamente, aspecto que se cristaliza en cuanto a que la amplia mayoría de jóvenes formados indicaron estar ocupados en el momento de realizar dicha formación, la cual se centra en la cualificación en prevención de riesgos laborales en algunos de los 31 oficios que componen el sector de la construcción.

Un aspecto importante a resaltar hace referencia al nivel formativo de los jóvenes, esto nos hace ver que la cualificación de aquellos que participan en la formación y que son parte del sector tienen una base educativa que supera ya la Educación Secundaria Obligatoria, aspecto que nos desvela que, más pronto que tarde, el sector va a contar con una masa laboral debidamente cualificada y con interés en la recualificación y en la formación a lo largo de toda su vida, lo que va a permitir no solo estar en vanguardia con lo que el mercado de trabajo nos pide sino responder a las demandas que puedan surgir en un futuro.

Esta formación y su desarrollo continuo hacen posible que los trabajadores que poseen una cualificación mínima puedan aumentar sus posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro del sector, ya sea a través de la promoción interna o a través de la aceptación de ofertas mejor adaptadas a sus necesidades y expectativas personales, lo que convierte a esta formación continua en una garantía útil que va a permitir avanzar en el desarrollo profesional y del sector y, por ende, en el perfeccionamiento y crecimiento personal.

## Referencias

- Agencia de desarrollo y empleo local de Murcia (2023). Antena prospectiva laboral. Boletín de resultados 2023. [https://emplea.murcia.es/sites/emplea/files/pdf/Boletin\\_antenas\\_1\\_S2023.pdf](https://emplea.murcia.es/sites/emplea/files/pdf/Boletin_antenas_1_S2023.pdf)
- Aljazairi, S, Aljazairi, G, ..., & López, E (2022). Estudio de las maderas utilizadas en edificios históricos y tradicionales del barrio del Albaicín de Granada. Transversalidad de la educación de las ciencias experimentales con las artes, la arquitectura y la historia. REIDOCREA, 11(25), 282-302. <https://doi.org/10.30827/Digibug.75012>
- Alvarado, E, Ronquillo, F, ..., & Morla, E (2023). Impacto de las TICs en el proceso de Aprendizaje de los estudiantes. Journal of science and Research, 324-340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10420523>
- Babatava, C (2017). Investigación cuantitativa. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>
- Barrientos, P (2022). Proceso de formación docente. Fondo y Producción Editorial e Impresión de la UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7957>
- Campos, R.(2022). Desigualdades: por qué nos beneficia un país más igualitario. Libros Grano de Sal. ISBN: 978-607-99747-8-7
- Canales, M (2006). Metodologías de investigación social. Lom Ediciones. ISBN: 956-282-840-9
- Cueto, B, & Menéndez, P (2022). El sistema de formación de trabajadores y parados en el proceso de recualificación (2022) 134-182. En A Blanco, A Chueca, J López-Ruiz, & S Mora (Coords.). Informe España 2022, Universidad Pontificia Comillas Editora. ISBN: 978-84-8468-605-7
- Crawford, J, & Cifuentes-Faura, J (2022). Sustainability in higher education during the COVID-19 pandemic: A systematic review. Sustainability, (14), 1-11. <https://doi.org/10.3390/su14031879>
- Defranc, PO, & Portilla, Y (2023). Plan de estrategias de control, prevención y seguridad ocupacional, para una empresa de construcción. Prohominum, 5(2), 93-108. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0185>
- Echevarría, H (2016). Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. UniRío Editora. ISBN: 978-987-688-166-1
- Echeverría, B, & Martínez, P (2021). Hacia un ecosistema de investigación sobre formación profesional en España. Revista de Investigación Educativa, 39(1), 249-264. <https://doi.org/10.6018/rie.424901>
- Ereñaga De Jesús, N (2023). La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 49, 1-19. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830>
- FRECOM (2023). Informe del sector 2022.
- Flores, LD, Meléndez, CF, & Morocho, M (2021). Análisis documental relacionado con la educación continua como eje integrador de las competencias del currículo universitario. Educatio Siglo XXI 39 (2), 443-468 <https://doi.org/10.6018/educatio.414901>
- García Delgado, JL, & Myro Sánchez, R (2021). Economía española. Una introducción. Aranzadi. ISBN: 9788411259255
- García-Salirrosas, EE (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid-19. 593 Digital Publisher CEIT, 5(5), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>

- Galián, B (2023). Roles de género en el profesorado en su labor facilitadora de la participación educativa de la familia. En E Bandrés-Goldáraz (Coord). *Feminismo en la línea del tiempo, desde las (in)visibilidades al concepto de felicidad* (pp.183-198). Dykinson, SL. ISBN: 978-84-1122-925-8
- Galindo, S, & Montes, Z (2023). Tejer, destejer y re-tejer la (s) masculinidad (es). Una apuesta reflexiva de la corporeidad y los imaginarios que invaden el cuerpo.
- Gobierno Regional (2023). Anuario estadístico de la Región de Murcia. Área de obras públicas y transporte. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=72940&IDTIPO=100&RASTRO=c2418\\$m46033](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=72940&IDTIPO=100&RASTRO=c2418$m46033)
- Gómez, VN, & del Águila, AA (2020). Sector Construcción y la situación respecto de la pandemia de COVID-19. CEIL del CONICET, 5(6), 1-14.
- González, A, Bonilla, J, Quintero, ..., & Chavarro, A (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16. <https://doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
- Guevara, G, Verdesoto, A, & Castro, N (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R, & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrawHill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández de Cos, P (2020). Los principales retos de la economía española tras el Covid-19. Comparecencia en la Comisión para la Reconstrucción Social y Económica de España tras el Covid-19. Congreso de los Diputados, el 23 de junio de 2020. Documentos Ocasionales/Banco de España, 2024. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/13681/1/do2024.pdf>
- Hidalgo, A (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*, 15(1), 28-44. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rsigma/article/view/4905>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (2023). Resumen estadístico de siniestralidad laboral. ISSL Región de Murcia Editora.
- Instituto Nacional de Estadística (2023). Estadística continua de población. Publicaciones.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). Datos de siniestralidad. Accidentes de trabajo en jornada de trabajo. INSST Editora.
- Jiménez, L (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 1(4), 59-68. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4i1v.35>
- Mato, F (2023). ¿Se necesita personal? Políticas de empleo para un mercado de trabajo con vacantes. *Panorama Social* (37), 81-96. <https://www.funcas.es/articulos/se-necesita-personal-politicas-de-empleo-para-un-mercado-de-trabajo-con-vacantes/>
- McMillan, J. & Schumacher, S (2005). Investigación educativa: Una introducción conceptual. Pearson Educación. ISBN: 84-205-4163-X
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores.
- Moreno, F (2023). Políticas activas de empleo y su necesaria redimensión: apunte sobre la nueva vertiente del derecho-deber a la empleabilidad. *Lex Social*, 13 (2), 1-24. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8774>
- Moreno, J, Pelegrina, EM, ..., & Ruiz, D. (2022). El recurso preventivo en las obras de construcción. <https://www.riarte.es/bitstream/handle/20.500.12251/2448/053.%20EI%20recurso%20preventivo%20en%20las%20obras%20de%20construccion.pdf?sequence=3>
- Moreno-Sueskun, I, Díaz-González, JA, ..., & Extramiana Cameno, E (2020). Reincorporación al trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en sectores de industria y construcción en Navarra (España). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(4), 443-457. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.04.04>
- Mucha, L, Chamorro, R, ..., & Alania, R (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1), 50-7. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muñoz, F, Mora, J, & Oñate, E (2021). Factors Influencing Safety on Construction Projects (fSCPs): Types and Categories. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, (18), 2-30. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010884>
- Navarro, E (Coord) (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. Unir Editorial. ISBN: 978-84-16602-55-1
- Observatorio de la Construcción (2023). Mujeres en el Sector de la Construcción. Fundación Laboral de la Construcción.
- Observatorio de la Construcción (2022). Mapa educativo de la construcción. Fundación Laboral de la Construcción.
- Observatorio de la Construcción (2021). La población joven y el sector de la construcción. Estudio cuantitativo. Fundación Laboral de la Construcción.
- Penado Abilleira M, Rodicio-García ML, ..., & Mosquera-González MJ (2021). Technostress in Spanish University Teachers During the COVID-19 Pandemic. *Front. Psychol.* (12) 2021, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617650>
- Pereyra, L, & Vaira, M (2021). Diseño de Muestreo. CEIL del CONICET. <http://hdl.handle.net/11336/156720>
- Prieto Bustos, WO, Castillo Robayo, CD, & Herrera García, V (2023). Análisis de brechas de capital humano. En Desajustes entre competencias laborales y habilidades requeridas en el mercado de trabajo. Una contribución a la comprensión de las brechas de capital humano en Cundinamarca y Bogotá (pp. 195-242). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554443.2023.9>
- Raya, JM (2020). El impacto de la pandemia en el mercado de la vivienda en España: diagnóstico y políticas. *EsadeEcPol Insight*.
- Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. *Boletín Oficial del Estado*, 228, de 23 de septiembre de 2023. [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/(2))

Rodríguez Escanciano, S (2020). Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 152, 13-52.

Sánchez, JL, Sánchez, DE, & Zapata, HC (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 9(18), 93–110. <https://doi.org/10.56241/asf.v9n18.214>

SEFCARM (2023). Informe técnico para la determinación de la oferta formativa prioritaria 2023.

SEPE (2023). Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2023.

SEPE (2023). Informe del Mercado de Trabajo de Murcia 2023.

Sokol, JB (2024). El mercado laboral y desarrollo del capital humano. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 12(1), 21–28. <https://doi.org/10.37387/ipc.v12i1.371>

Sotomayor, C (2022). Formación continua de profesores ¿Cómo desarrollar competencias para el trabajo escolar? Editorial Universitaria. ISBN: 9789561128378

Úbeda, M, Cabasés, MA, & Pardell, A (2020). Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 39-57. <https://doi.org/10.5209/crla.68867>

Ugalde, R, Guzmán, I, & Cabada, M (2020). Instrumentos cuantitativos empleados en la evaluación de las competencias en gestión educativa de los directivos académicos de posgrado. Una revisión documental (2000-2020), 795-808. En Libro de Actas del 1er. Congreso Caribeño de Investigación Educativa. Santo Domingo: ISFODOSU.

Verdiales, D (2020). La importancia de la mujer en el desarrollo. Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. *FEMERIS*, 5(3), 97-113. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5765>

Zapata Escobar, AM, & Grisales Franco, LM (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Revista Salud de los trabajadores*, 25(2), 156-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375855579006>