



Oportunidades que  
**cambian vidas**  
Plan de Empleo de Cruz Roja



## Informe Mesa de Diálogo **EMPRESAS**

# Construyendo Futuro en el Sector de la Construcción

17 Junio 2025

Oficina Autonómica Cruz Roja

Región de Murcia



# Organización y Enfoque

La Mesa de Diálogo Construyendo Futuro en el Sector de la Construcción (Sector Construcción, en adelante) se ha celebrado en Murcia, el 17 de junio de 2025.

Participantes invitados.

**FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

Fernando Espinosa Gutiérrez, Gerente  
M<sup>a</sup> Carmen Motos Bernal, Técnica de Empleo

**COATMU - Colegio Oficial de Aparejadores,  
Arquitectos Técnicos  
e Ingenieros de Edificación de la Región de  
Murcia**

María Elena Saiz Dorado, Junta Directiva

**URDECON**

Lorena Melgarejo Caja, Responsable de RRHH

**PAVASAL**

Chencho Mateos Besada, Jefe de Administración

**CESAL**

Fernando Melgar, Responsable de proyecto

**FREMM - Federación Regional de Empresarios  
del Metal Murcia**

Estíbaliz Serrano García-Estaño, Orientadora La-  
boral

**ORTHEM - GRUPO HOZONO GLOBAL**

Sonia Martínez Pérez, Departamento RRHH

**SANTA-CRUZ ARQUITECTOS**

Toño Santa-Cruz, Director-Gerente

**ARQUITECTURA BUENDÍA**

Nicolás Buendía, Arquitecto - Inversor Inmobiliario

**GARBATELA INTERIORISMO**

Minerva García, Arquitecta-Interiorista

## CONTEXTO INICIAL



Esta jornada nace con el propósito de abrir un espacio de escucha, diálogo y cooperación entre los principales agentes del Sector de la Construcción en la Región de Murcia: Empresas, representantes institucionales, organizaciones sectoriales y Cruz Roja, como entidad facilitadora del desarrollo de personas.

Vivimos un contexto de transformación profunda: cambios generacionales, tecnológicos, sociales y económicos que impactan directamente en el presente y futuro del Sector.

### **Esta jornada busca analizar colectivamente:**

- + Los retos del sector en relación con la empleabilidad y la atracción de Talento.
- + Los perfiles profesionales más demandados y las necesidades actuales de cualificación.
- + Las oportunidades que ofrece el sector para colectivos con especiales dificultades de acceso al Empleo.
- + Las formas de colaboración entre Empresas y Cruz Roja para generar programas de capacitación, formación y acceso al Empleo inclusivo.

El **objetivo** es identificar **puntos de encuentro, construir propuestas compartidas y activar posibles sinergias** que fortalezcan el sector y generen impacto social positivo.

**El enfoque de esta mesa, como otras Mesas de Diálogo promovidas por Cruz Roja Española, dentro de su Plan de Empleo, es abordar de manera conjunta con las Empresas participantes el estado y los retos que tiene el Sector de la Construcción como “generador de oportunidades laborales”, entender cómo es la EMPLEABILIDAD y las posibilidades de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades en este tipo de empleos.**

En cuanto a la forma de trabajo se plantea a través de un **Check List** de temas previamente definido, cuyos ítems y las respuestas de los participantes son las que se exponen en este informe.

## OBJETIVOS DE LA MESA DE DIÁLOGO

La Mesa de Diálogo del Sector Construcción, celebrada en la Región de Murcia, tuvo como propósito generar un espacio de análisis y reflexión conjunta entre diferentes agentes del sector, con el fin de identificar oportunidades y retos para la mejora de la empleabilidad.

Los **objetivos** específicos planteados fueron:

- ✦ Realizar un análisis DAFO del sector, centrado en la empleabilidad.
- ✦ Identificar las competencias clave vinculadas a los Empleos del sector y los perfiles profesionales actualmente demandados.
- ✦ Analizar cómo pueden integrarse en el sector los perfiles con mayores dificultades de inserción laboral.
- ✦ Detectar las principales necesidades de capacitación y formación para mejorar la empleabilidad en el ámbito de la construcción.
- ✦ Explorar el papel de Cruz Roja como socio estratégico para establecer vías de colaboración mutua.

### Facilitación de la sesión

La sesión fue conducida por **Gloria Moreno**, Coach Ejecutiva especializada en programas de desarrollo del liderazgo individual y de equipos. Además, Gloria cuenta con amplia experiencia como consultora y facilitadora de procesos de gestión del cambio y desarrollo de la inteligencia emocional en diversas organizaciones.



## EMPLEABILIDAD del SECTOR CONSTRUCCIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA

Durante la sesión, se invitó a las personas participantes a reflexionar sobre la siguiente cuestión clave: **¿Cómo es percibido el Sector de la Construcción en la Región de Murcia en relación con la empleabilidad?**

A partir del debate, se recogieron las siguientes percepciones principales sobre la situación actual del Sector:

- ✦ **Falta de atractivo y prestigio social.** Los oficios vinculados a la construcción no gozan de un reconocimiento social adecuado, lo que dificulta la atracción de nuevo Talento.
- ✦ **Dificultades para incorporar perfiles jóvenes y cualificados.** Se observa una especial dificultad para atraer a personas jóvenes, especialmente a la denominada Generación Z, así como a profesionales con un nivel de cualificación adaptado a las necesidades actuales.
- ✦ **Importancia creciente de las habilidades blandas.** Más allá de las competencias técnicas, se valoran cada vez más aspectos como el compromiso, la actitud, la responsabilidad y la capacidad para trabajar en equipo.
- ✦ **Carencias en los modelos de acompañamiento y formación.** Se detecta la necesidad de contar con modelos formativos y de aprendizaje mejor adaptados al contexto real del sector, que incluyan un mayor acompañamiento a las personas que acceden a estos Empleos.
- ✦ **Burocracia y desajuste entre formación y necesidades del Sector.** Se identifican barreras administrativas, falta de orientación educativa y una desconexión entre la formación profesional reglada y las demandas reales de las Empresas.



## ANÁLISIS DAFO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD

Durante la Mesa de Diálogo se llevó a cabo un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) del Sector de la Construcción en la Región de Murcia, centrado en su impacto sobre la empleabilidad.



### Fortalezas

- + Estabilidad del sector y crecimiento sostenido del Empleo. La construcción mantiene un volumen de actividad constante, generando oportunidades laborales de forma continuada.
- + Progresiva incorporación de nuevas tecnologías. El sector avanza hacia la digitalización mediante la aplicación de tecnologías como BIM y soluciones orientadas a la eficiencia energética.
- + Potencial de generación de Empleo en rehabilitación y eficiencia energética. Se identifican amplias posibilidades de creación de Empleo en estos ámbitos emergentes.
- + Oportunidades de colaboración público-privada y en pequeñas estructuras. La cooperación institucional y la existencia de Empresas pequeñas permiten modelos de acompañamiento más personalizados.
- + Diversidad de perfiles profesionales y avance en la presencia femenina. El sector ofrece una amplia variedad de ocupaciones y, aunque aún limitada, se observa una creciente incorporación de mujeres.

### Debilidades

- + Horarios poco conciliadores y condiciones laborales exigentes. Las características del trabajo dificultan la conciliación y suponen un reto para atraer nuevos perfiles.
- + Imagen social deteriorada. La construcción sigue asociada a percepciones negativas que la alejan del interés de las personas jóvenes.
- + Desconexión entre la formación reglada y las necesidades del sector. Existe un desajuste entre los programas educativos y la demanda real de las Empresas.
- + Déficit en competencias digitales y técnicas operativas. Se evidencian carencias formativas en el ámbito tecnológico y en la aplicación práctica de determinadas habilidades técnicas.
- + Baja presencia femenina y escasez de referentes positivos. La falta de mujeres visibles en el sector limita su atractivo y perpetúa la brecha de género.





## Oportunidades

- ✦ Alta demanda de vivienda y crecimiento de la rehabilitación energética. Estas tendencias suponen una oportunidad para la expansión del Empleo en el sector.
- ✦ Apuesta por la innovación tecnológica y la economía circular. La transformación sostenible abre nuevas vías de desarrollo y generación de Empleo.
- ✦ Planes de igualdad y fomento de la diversidad. La implementación de políticas inclusivas puede mejorar la captación y retención de Talento.
- ✦ Incorporación de Talento extranjero. La apertura a perfiles de origen diverso representa una vía para cubrir las necesidades del mercado laboral.
- ✦ Entornos laborales interculturales. Se consolida la multiculturalidad como una característica positiva en los equipos de trabajo.
- ✦ Fortalecimiento de la colaboración público-privada e institucional. Este tipo de alianzas se perciben como palancas estratégicas para el desarrollo del sector.

## Amenazas

- ✦ Inestabilidad normativa y encarecimiento de materiales. Estos factores generan incertidumbre y pueden afectar a la viabilidad de los proyectos.
- ✦ Aumento de costes laborales y presión fiscal. Dificultan la sostenibilidad económica de las Empresas, especialmente las de menor tamaño.
- ✦ Competencia informal y falta de adaptación digital. La competencia desleal y la lentitud en la digitalización suponen riesgos relevantes.
- ✦ Fuga de Talento y baja inversión pública. La pérdida de profesionales cualificados y la falta de recursos públicos pueden limitar el crecimiento del sector.
- ✦ Dificultad para encontrar personal cualificado a nivel local. Existe una escasez de perfiles técnicos adecuados para cubrir la demanda actual.



## IDENTIFICACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Durante la jornada se identificaron los perfiles profesionales clave que actualmente demanda el sector de la construcción en la Región de Murcia, así como aquellos que serán esenciales en el futuro inmediato.



### Perfiles más demandados

Los **oficios tradicionales** continúan siendo los más requeridos por las Empresas del Sector. Entre ellos destacan:

- + Albañiles
- + Peones
- + Carpinteros, tanto de madera como metálicos
- + Operarios/as de estructura de hormigón
- + Electricistas
- + Fontaneros/as
- + Profesionales de oficios con habilitación específica

### Mandos intermedios y jefaturas

El sector necesita incorporar perfiles que no solo dominen la parte técnica, sino que cuenten con **capacidad de liderazgo, organización y competencias digitales**. Los puestos más solicitados en este ámbito son:

- + Encargados/as de obra
- + Capataces
- + Jefes/as de equipo con habilidades digitales y capacidad de coordinación
- + Oficiales de primera

## Perfiles emergentes

Los cambios tecnológicos y la apuesta por la sostenibilidad están generando la demanda de nuevos perfiles profesionales:

- + **Técnicos/as BIM**, especializados en modelado y coordinación de proyectos digitales.
- + **Gestores/as de proyectos** con enfoque sostenible (certificaciones Passivhaus, LEED, etc.)
- + Especialistas en **rehabilitación energética**.
- + Instaladores/as con **competencias digitales**.
- + Expertos/as en **prefabricados y nuevas terminaciones** sintéticas decorativas.
- + **Técnicos/as con sensibilidad ambiental y habilidades transversales** (adaptación, comunicación, trabajo en equipo).



### Idea clave

El crecimiento y la evolución del Sector están directamente vinculados a la **incorporación de perfiles técnico-digitales con enfoque sostenible y capacidad de adaptación al cambio**.

Este tipo de profesionales serán determinantes para responder a los retos actuales y futuros de la construcción.

## COMPETENCIAS, HABILIDADES Y VALORES CLAVE EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En la Mesa de Diálogo se analizaron las competencias técnicas, habilidades y valores que resultan fundamentales para los profesionales del sector de la construcción, tanto en la actualidad como de cara al futuro.

### Competencias Técnicas

- + Dominio de herramientas digitales como AutoCAD, Presto, BIM y Office básico.
- + Conocimiento profundo de los sistemas constructivos y su aplicación tecnológica.
- + Formación en prevención de riesgos laborales.
- + Manejo adecuado del lenguaje técnico y vocabulario especializado del sector.
- + Uso creciente de herramientas de inteligencia artificial para diseño y elaboración de informes.

### Habilidades

- + Versatilidad y capacidad para adaptarse a los cambios constantes del sector.
- + Trabajo en equipo y escucha activa para una mejor coordinación.
- + Capacidad de negociación en el entorno laboral y con distintos agentes.
- + Visión espacial para interpretar planos y estructuras.
- + Comunicación eficaz, tanto oral como escrita.
- + Cultura del esfuerzo orientada a la búsqueda continua de la eficacia.
- + Empatía y proactividad en la resolución de problemas y mejora del entorno laboral.

### Valores

- + Compromiso y responsabilidad en el desempeño profesional.
- + Respeto hacia las personas, el trabajo y el medio ambiente, acompañado de esfuerzo constante y sensibilidad social.
- + Generosidad, orgullo de pertenencia y motivación vinculada al sector de la construcción.

## Conclusiones

La Mesa de Diálogo ha evidenciado la urgencia de reposicionar el Valor Social del Sector de la Construcción, poniendo en valor sus oportunidades reales y contribuciones. Para ello, es imprescindible impulsar una mayor conexión entre la formación profesional y la realidad empresarial, garantizando que la capacitación responda a las demandas del mercado laboral.

La **renovación generacional** debe estar protagonizada por la **Juventud y el Talento Femenino**, promoviendo así una mayor diversidad e innovación en el sector. Las Empresas demandan perfiles más cualificados y requieren apoyo para la formación técnica continua.

Se destaca la necesidad de diseñar itinerarios de acompañamiento personalizado, especialmente en estructuras empresariales pequeñas, que faciliten la integración y desarrollo profesional. Además, es imprescindible promover un cambio cultural que haga más atractivo el sector para las nuevas generaciones.

Es fundamental **fortalecer la colaboración entre Centros Educativos, Empresas y Cruz Roja**, orientando la capacitación tanto a competencias técnicas como a habilidades transversales clave para el éxito profesional.

Se recomienda implementar **modelos de acompañamiento y tutoría adaptados a colectivos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión**, facilitando así su inserción sostenible en el sector.

Finalmente, el sector debe **impulsar campañas de revalorización profesional** que visibilicen sus oportunidades reales y mejoren su imagen social.



## Recomendaciones y vías de colaboración con Cruz Roja

Para avanzar en estos objetivos, se proponen las siguientes líneas de acción colaborativas con Cruz Roja:

- + Desarrollo de programas de formación conjunta que integren competencias técnicas y transversales, especialmente en digitalización, sostenibilidad y liderazgo operativo.
- + Establecimiento de alianzas con pequeñas y medianas Empresas para la tutorización y realización de prácticas profesionales.
- + Visibilización de casos de éxito y lanzamiento de campañas de comunicación positiva que contribuyan a mejorar la imagen del sector.
- + Creación de viveros de Talento y proyectos piloto en colaboración con entidades educativas y sociales, que impulsen la capacitación y el Empleo.
- + Refuerzo del papel de Cruz Roja como socio estratégico para promover la inclusión laboral y la colaboración mutua en el sector.

